Imron Fauzi

ETIKA Profesi Keguruan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KH ACHMAD SIDDIQ

JEMBER

Etika Profesi Keguruan

Imron Fauzi

Etika Profesi Keguruan

Imron Fauzi

"GURU ADALAH SATU-SATUNYA PROFESI YANG MELAHIRKAN SEGALA MACAM PROFESI"

Karya ini kupersembahkan untuk kedua orang tuaku sebagai wujud bhakti yang belum tertunaikan. Mereka yang telah menuntunku mengenal pencipta dan kehidupan ini.
Kepada Ayah tercinta, H. Abd. Halim, yang telah menanamkan arti cinta, kesabaran, dan kegigihan dalam mencari kebenaran.
Kepada bundaku, Hj. Siti Mutmainnah, yang telah mencurahkan kasih dan pengorbanannya hingga keberadaanku hari ini.

Kupersembahkan untuk istriku, Nur Ita, S.Pd.I., serta anak-anakku, Muhammad Fariq Al-Hisyam dan Nabil Fawwaz Affan, sebagai sumber inspirasi dan motivasiku yang selalu memberi dorongan semangat dan optimisme.

Karya ini kupersembahkan pula untuk Almamaterku sekaligus tempat mengabdiku saat ini, yaitu IAIN Jember, yang telah melatih, mendidik, serta membimbingku sehingga bisa mencapai cita-cita...

PENGANTAR PENULIS

ALHAMDULILLAH, segenap puji hanya milik Allah SWT semata, tempat kami memuji, memohon pertolongan, dan memohon ampun. Dan kami berlindung dari kejahatan diri kami dan kesalahan amal-amal kami. Barang siapa yang ditunjuki oleh-Nya maka tidak ada yang dapat menyesatkannya, dan barang siapa yang disesatkan-Nya maka tidak ada yang dapat menunjukinya. Shalawat serta salam juga semoga selalu tercurah limpahkan kepada panutan kita Nabi Muhammad SAW.

Etika Profesi Keguruan adalah aplikasi etika umum yang mengatur perilaku keguruan. Norma moralitas merupakan landasan yang menjadi acuan profesi dalam perilakunya. Dasar perilakunya tidak hanya hukum-hukum pendidikan dan prosedur kependidikan saja yang mendorong perilaku guru itu, tetapi nilai moral dan etika juga menjadi acuan penting yang harus dijadikan landasan kebijakannya.

Pengelolaan pendidikan dalam konteks pengelolaan seca-

ra etik mesti menggunakan landasan norma dan moralitas umum yang berlaku di masyarakat. Penilaian pendidikan tidak saja ditentukan oleh keberhasilan prestasi akademik semata, tetapi keberhasilan itu diukur dengan tolak ukur paradigma moralitas dan nilai-nilai sosial dan agama. Tolak ukur ini harus menjadi bagian yang integral dalam menilai keberhasilan pendidikan.

Secara ideal memang diharapkan komitmen aplikasi Etika Profesi Keguruan muncul dari dalam profesi itu sendiri sebagai tuntutan profesionalitas keguruan yang mendasarkan diri pada etika, moralitas, norma, serta hukum dan perundang-undangan. Norma yang dijadikan landasan bagi para pelaku pendidikan adalah peraturan dan perundang-undangan yang berlaku untuk dipatuhi. Sedangkan etika dipergunakan sebagai tolak ukur dalam menilai baik dan buruknya kegiatan pendidikan yang mereka lakukan adalah cara pandang dan kekuatan yang secara naluri atau insting semua manusia mampu membedakan baik dan buruknya suatu tindakan yang dilakukan oleh pelaku pendidikan atas dasar kepentingan bersama dalam pergaulan yang harmonis di dalam masyarakat.

Atas dasar itu maka disusunlah buku Etika Profesi Keguruan yang terdiri dari 12 Bab utama yang akan menguraikan berbagai hal menyangkut: Konsep dan Teori Etika; Konsep Profesi Keguruan; Sifat, Peran, dan Tugas Guru; Kode Etik Guru Indonesia; Organisasi Profesi Keguruan; Kompetensi Guru; Kebijakan-kebijakan terkait Dengan Guru; Penilaian Kinerja Guru; Ujian Kompetensi Guru; Sertifikasi Guru dan Problematikanya; Sikap-sikap Profesioal Guru; serta Kesalahan-kesalahan Guru dalam Mengajar dan Solusinya.

Lahirnya buku ini tidak lepas dari dukungan banyak

pihak. Ucapan terima kasih yang sedalam-sedalamnya penulis haturkan kepada:

1. Pimpinan/Rektorat IAIN Jember: Prof. Dr. H. Babun Suharto, S.E., M.M.; H. Nur Solikin, S.Ag., M.H.; Drs. H. Ahmad Mutohar, M.M.; dan Dr. H. Sukarno, M.Si.
2. Pimpinan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Jember: Dr. H. Abdullah, S.Ag., M.HI; Khoril Faizin, M.Ag; Drs. Sarwan, M.Pd.; dan Hafidz, S.Ag., M.Hum.
3. Jajaran LP2M IAIN Jember: Muhibbin, S.Ag, M.Si; Minan Jauhari, S.Sos.I., M.Si; Muhammad Ardiansyah, M.Ag; Rohmad Agus Solihin, S.HI; dan para karyawan.
4. Rekan-rekan dosen IAIN Jember yang telah banyak memberikan kritik dan saran dalam penyusunan buku ini, diantaranya: Khoirul Umam, M.Pd.; Hartono, M.Pd.; Abdur Rosid, M.Pd.; Makhrus, MA; Ubaidillah, M.Pd.I; serta rekan-rekan lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Apa yang tertuang dan terkandung dalam buku ini tidak akan lepas dari kelemahan dan kekurangan, karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat konstruktif dari para pembaca yang budiman.

Jember, Agustus 2018
Penulis

PENGANTAR
REKTOR IAIN JEMBER

PADA dasarnya, perguruan tinggi bukan sekedar sebagai lembaga pelayanan pendidikan dan pengajaran, tetapi juga sebagai lembaga penelitian dan pengabdian masyarakat. IAIN Jember sebagai salah satu pusat kajian berbagai disiplin ilmu keislaman, selalu dituntut terus berupaya menghidupkan budaya akademis yang berkualitas bagi civitas akademiknya, terutama bagi para dosen dengan beragam latar belakang kompetensi yang dimiliki.

Buku yang ditulis oleh Saudara Imron Fauzi ini setidaknya menggambarkan bahwa seharusnya etika dalam setiap profesi dijadikan standar formal dan bagaimana standar itu diterapkan ke dalam sistem dan organisasi yang digunakan masyarakat modern untuk melaksanakan tugasnya masing-masing. Namun, dalam kenyataannya banyak profesi yang dijalankan selama ini masih cenderung mengabaikan etika, rasa keadilan dan kerapkali diwarnai praktik-praktik tidak terpuji seperti: korupsi, asusila, kekerasan, dan pelanggaran etika lain. Hal ini mengindikasikan bahwa di masyarakat kita telah terjadi krisis moral dengan menghalalkan segala macam cara untuk mencapai tujuan, baik tujuan individu memperkaya diri sendiri maupun tujuan kelompok untuk eksistensi keberlanjutan.

Ada sekurang-kurangnya empat alasan mengapa etika pada zaman kita semakin perlu, yaitu: *Pertama*, kita hidup dalam masyarakat yang semakin pluralistik, juga dalam bidang moralitas. *Kedua*, kita hidup pada masa transformasi masyarakat yang tanpa tanding. *Ketiga*, tidak mengherankan bahwa proses perubahan sosial budaya dan moral yang kita alami ini digunakan oleh pelbagai pihak untuk memancing dalam air keruh. Dan *keempat*, etika juga diperlukan oleh kaum agama yang disatu pihak menemukan dasar kemantapan mereka dalam iman mereka.

Guru yang profesional tidak hanya dituntut menguasai bidang ilmu, bahan ajar, metode pembelajaran, memotivasi peserta didik, memiliki keterampilan yang tinggi dan wawasan yang luas, tetapi juga harus memiliki pemahaman yang mendalam tentang hakikat manusia dan masyarakat. Profesionalisme bukan sekadar pengetahuan teknologi dan manajemen tetapi lebih merupakan sikap, pengembangan profesionalisme lebih dari seorang teknisi bukan hanya memiliki keterampilan yang tinggi tetapi memiliki suatu tingkah laku yang dipersyaratkan.

Keberadaan guru yang bermutu merupakan syarat mutlak hadirnya sistem dan praktik pendidikan yang berkualitas. Karenanya hampir seluruh bangsa di dunia ini selalu mengembangkan model kebijakan yang mendorong keberadaan guru yang berkualitas. Salah satu kebijakan yang dikembangkan oleh pemerintah di banyak negara adalah kebijakan intervensi langsung menuju peningkatan mutu dan memberikan jaminan dan kesejahteraan hidup guru yang memadai.

Oleh karena itu, karya ini diharapkan akan memberikan konstribusi positif bagi masyarakat dan akademisi melalui pro-

gram yang diselenggarakan oleh Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LP2M) IAIN Jember yang kerjasama dengan penerbit Pustaka Pelajar Yogyakarta. Program ini diorientasikan untuk meningkatkan iklim akademis di tengah-tengah tantangan besar tuntutan publik yang menginginkan referensi intelektual dalam menyikapi beragam problematika kehidupan masyarakat.

Akhir kata, inilah karya yang bisa disodorkan kepada masyarakat luas yang membaca buku ini sebagai bahan referensi, di samping literatur lain yang bersaing secara kompetitif dan yang semakin mengglobal ini.

Jember, Agustus 2018
Rektor IAIN Jember

Prof. Dr. H. Babun Suharto, SE., MM.

DAFTAR ISI

PERSEMBAHAN –☑—ii
PENGANTAR PENULIS –☑—iii
PENGANTAR REKTOR IAIN JEMBER –☑—v
DAFTAR ISI –☑—vii
DAFTAR TABEL –☑—x
DAFTAR GAMBAR –☑—xi
PENDAHULUAN –☑—1

BAB I KONSEP DAN TEORI ETIKA –☑–9
A. Makna Etika–☑—9
B. Konsep Etika dalam Islam–☑—12
C. Etika, Moral, Akhlak, dan Adab–☑—15
D. Teori-teori Etika–☑—26
E. Pembagian Etika–☑—36

BAB II KONSEP PROFESI KEGURUAN-☑–43
A. Makna Profesi–☑—43
B. Istilah-istilah Terkait dengan Profesi–☑—46
C. Karakteristik dan Syarat Profesi–☑—48
D. Tingkatan Profesi –☑—60

BAB III STATUS, SIFAT, DAN PERAN GURU–☑–65
A. Status Profesi Guru –☑—65
B. Sifat-sifat Guru –☑—69
C. Peran dan Tugas Guru–☑—80
BAB IV KODE ETIK GURU INDONESIA –☑–93
A. Pengertian Kode Etik Guru Indonesia–☑—93
B. Sejarah Lahirnya Kode Etik Guru Indonesia–☑—95
C. Tujuan Kode Etik Guru Indonesia–☑—98
D. Sumpah/Janji Guru Indonesia–☑—101
E. Rumusan Kode Etik Guru Indonesia–☑—102
F. Sanksi Pelanggaran Kode Etik Guru Indonesia–☑—107
BAB V ORGANISASI PROFESI KEGURUAN–☑–111
A. Fungsi dan Peran Organisasi Profesi–☑—111
B. Bentuk-bentuk Organisasi Profesi–☑—115
C. Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) –☑—116
D. Organisasi Profesi Guru Menurut Jenjang Pendidikan–☑—126
BAB VI KOMPETENSI GURU–☑–143
A. Konsep Kompetensi Guru –☑—143
B. Kompetensi Pedagogik–☑—145
C. Kompetensi Kepribadian/Personal–☑—149
D. Kompetensi Profesional–☑—151
E. Kompetensi Sosial–☑—152
BAB VII KEBIJAKAN-KEBIJAKAN TERKAIT DENGAN GURU–☑—155
A. UU No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen–☑—155
B. PP No. 74 tahun 2008 tentang Guru *jo* PP No. 19 tahun 2017–☑—170
C. Permendiknas No. 16 tahun 2007 tentang

Standar Kualifikasi Akademik dan
Kompetensi Guru–☑—177
BAB VIII PENILAIAN KINERJA GURU–☑–181
A. Konsep Kinerja Guru–☑—181
B. Konsep Penilaian Kinerja Guru–☑—185
C. Prinsip Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru–☑—188
D. Aspek yang dinilai dalam Penilaian Kinerja Guru–☑—190
E. Prosedur Penilaian Kinerja Guru –☑—193
F. Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) –☑—196
BAB IX UJIAN KOMPETENSI GURU–☑–207
A. Konsep Uji Kompetensi Guru –☑—207
B. Prinsip-prinsip Uji Kompetensi Guru–☑—209 C.
Kompetensi yang Diuji dalam UKG–☑—211
D. Sistem Uji Kompetensi Guru–☑—213
E. Contoh Instrumen Uji Kompetensi Guru–☑—216
BAB X SERTIFIKASI GURU DAN PROBLEMATIKANYA–☑–219
A. Konsep dan Prosedur Sertifikasi Guru–☑—219
B. Problematika Sertifikasi Guru–☑—226
C. Solusi Mengatasi Problematika Sertifikasi Guru–☑—235
BAB XI SIKAP-SIKAP PROFESIONAL GURU–☑–241
A. Pengertian Sikap-sikap Profesional Guru–☑—241
B. Sasaran Sikap Profesional Guru–☑—243
C. Pengembangan Sikap Profesional Guru–☑—251
BAB XII KESALAHAN-KESALAHAN GURU DALAM MENGAJAR DAN SOLUSINYA–☑–253
A. Contoh Kesalahan-kesalahan guru dalam Mengajar –

☑—253
B. Solusi Mengatasi Kesalahan-kesalahan guru dalam Mengajar –☑—262
C. Cara-cara Mengajar yang Ideal–☑—271
PENUTUP–☑–293
DAFTAR PUSTAKA–☑–297
BIOGRAFI PENULIS–☑–307

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Perbedaan Adab di Luar dan Adab di Dalam–☑—14
Tabel 1.2. Perbedaan Etika, Moral, dan Akhlak–☑—17
Tabel 6.1. Perbedaan Andragogik dan Pedagogik–☑—98
Tabel 8.1. Kisi-Kisi Penilaian Kinerja Guru Kelas/Mata Pelajaran–☑—128
Tabel 8.2. Unsur Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) –☑—136
Tabel 8.3. Kebutuhan Angka Kredit Pada Setiap Jenjang Jabatan Fungsional Guru–☑—137
Tabel 8.4. Jumlah Angka Kredit Unsur PKB yang Diperlukan untuk Memenuhi Persyaratan Kenaikan Pangkat–☑—138

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Kaitan antara Akhlak, Etika, dan Moral –☑—16
Gambar 1.2. Pembagian Etika Menurut Sifatnya–☑—25
Gambar 1.3. Pembagian Etika Menurut Sistematikany–☑— 27
Gambar 2.1. Tingkatan Profesi –☑—41
Gambar 2.2. *A Functional Occupational, Structure of Workers of The World*–☑—42
Gambar 3.1. Kebutuhan Manusia Menurut Maslow–☑—45
Gambar 7.1. Kebijakan-kebijakan Terkait dengan Guru–☑—121
Gambar 8.1. Rentang Waktu Pelaksanaan Evaluasi Diri, Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan, dan Penilaian Kinerja Guru–☑—131
Gambar 8.2. Unsur PKB Sebagai Syarat Kenaikan Pangkat–☑—137
Gambar 10.1. Prosedur Sertifikasi Guru pola PLPG–☑—149
Gambar 10.2. Prosedur Sertifikasi Guru pola PPG–☑—149

PENDAHULUAN

"Butuh puluhan tahun untuk mencapai kesuksesan, tetapi hanya butuh semenit saja untuk menggagalkannya."

UNGKAPAN tersebut selalu penulis sampaikan kepada para mahasiswa setiap membuka awal perkuliahan Etika Profesi Keguruan. Etika dalam setiap profesi merupakan standar formal dan bagaimana standar itu diterapkan ke dalam sistem dan organisasi yang digunakan masyarakat modern untuk melaksanakan tugasnya masing-masing. Namun, dalam kenyataannya banyak profesi yang dijalankan selama ini masih cenderung mengabaikan etika, rasa keadilan dan kerapkali diwarnai praktik-praktik tidak terpuji seperti: korupsi, asusila, kekerasan, dan pelanggaran etika lain. Hal ini mengindikasikan bahwa di masyarakat kita telah terjadi krisis moral dengan menghalalkan segala mecam cara untuk mencapai tujuan, baik

tujuan individu memperkaya diri sendiri maupun tujuan kelompok untuk eksistensi keberlanjutan. Terdapat banyak orang yang dianggap sukses dan perjuangan untuk menggapainya juga sangat luar biasa. Tetapi, pada akhirnya jatuh, gagal, hingga ada yang masuk *bui* karena pelanggaran etika, misalnya tindakan korupsi. Selain kasus korupsi, beberapa 'orang sukses' yang seharusnya menjadi contoh perilaku justru terlibat tindakan asusila. Tampaknya godaan nafsu seksual ini susah untuk mereka kekang.

Dengan mengkritik terlalu sederhananya persepsi umum atas pengertian etika yang hanya dianggap sebagai pernyataan benar dan salah atau baik dan buruk. Etika sebenarnya meliputi suatu proses penentuan yang kompleks tentang apa yang harus dilakukan seseorang dalam situasi tertentu. Proses itu sendiri meliputi penyeimbangan pertimbangan sisi dalam (*inner*) dan sisi luar (*outer*) yang disifati oleh kombinasi unik dari pengalaman dan pembelajaran masing-masing individu. Etika secara umum didefinisikan sebagai studi isi (*conduct*) yang sistematis yang didasarkan pada prinsip pengembangan moral, mencerminkan pilihan dan sebagai standar tentang sesuatu hal yang benar dan salah.[1]

Guru merupakan ujung tombak bagi keberhasilan dunia pendidikan oleh karena itu seorang guru harus senantiasa mengembangkan baik secara mandiri serta ikut serta dalam pertemuan-pertemuan ilmiah yang bertujuan meningkatkan kompetensinya. Menurut Murpy yang dikutip Mulyasa menyatakan, keberhasilan pembaharuan sekolah sangat ditentukan oleh gurunya, karena guru adalah pemimpin

---

[1] Agus Riyanto, *Pendekatan Kontekstual*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), 5

pembelajaran, fasilitator dan sekaligus merupakan pusat inisiatif pembelajaran.[2] Hal ini sejalan Wardiman Joyo Negoro yang dikutip Mulyasa bahwa sedikitnya terdapat tiga syarat utama yang harus diperhatikan dalam pembangunan pendidikan agar dapat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia, yaitu: sarana dan prasarana, buku yang berkualitas, dan guru yang profesional.[3] Artinya untuk dapat menciptakan pendidikan yang berkualitas tidak akan dapat dilepaskan dari faktor guru sebagai salah satu syaratnya.

Pendidikan yang bermutu memiliki hubungan ke depan (*forward linkage*) dan hubungan ke belakang (*backward linkage*). *Forward linkage* yakni pendidikan yang bermutu merupakan syarat utama untuk mewujudkan kehidupan bangsa yang maju, modern dan sejahtera. Sejarah perkembangan dan pembangunan bangsa-bangsa mengajarkan kepada kita bahwa bangsa yang maju, modern, makmur, dan sejahtera adalah bangsa-bangsa yang memiliki sistem dan praktik pendidikan yang bermutu pula. *Backward linkage* yakni bahwa pendidikan yang bermutu sangat tergantung pada keberadaan guru yang bermutu, yakni guru yang professional dan bermartabat.

Profesi keguruan mensyaratkan pemahaman tentang bagaimana belajar dan pembelajaran harus disesuaikan dengan perkembangan peserta didik sehingga pendidikan dapat dilaksanakan secara optimal. Guru yang profesional senantiasa menjunjung tinggi kode etik keguruan dan harus peka terhadap

---

[2] E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset, 2012), 8

[3] E. Mulyasa, *Menjadi Guru yang Profesional: Menciptakan Pembelajaran yang Kreatif dan Menyenangkan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset, 2011), 3

perubahan-perubahan, pembaharuan serta IPTEK yang terus berkembang sejalan dengan tuntutan kebutuhan masyarakat dan perkembangan jaman. Di sinilah tugas guru untuk senantiasa meningkatkan wawasan keilmuannya sehingga apa yang disampaikan kepada siswanya sesuai dengan kebutuhan *stakeholder* dan *up to date*.

Guru mempunyai peran yang sangat strategis dalam upaya mewujudkan tujuan pembangunan nasional, khususnya di bidang pendidikan, sehingga perlu dikembangkan sebagai tenaga profesi yang bermartabat dan profesional. Guru merupakan titik sentral dari peningkatan kualitas pendidikan yang bertumpu pada kualitas proses pembelajaran. Tetapi, mengapa peningkatan profesionalisme guru tidak dilakukan secara sungguh-sungguh? Padahal, guru profesional akan menghasilkan proses dan hasil pendidikan yang berkualitas dalam rangka mewujudkan manusia Indonesia yang cerdas dan kompetitif. Dalam mewujudkannya, tanggung jawab perlu lebih ditekankan dan dikedepankan, karena pada saat ini banyak lulusan pendidikan yang cerdas dan terampil, tetapi tidak memiliki tanggung jawab dalam mengamalkan ilmu dan keterampilan yang dimilikinya sehingga seringkali menimbulkan masalah bagi masyarakat, menjadi beban masyarakat dan bangsa, bahkan menggerogoti keutuhan bangsa serta dapat menggoyahkan kesatuan dan persatuan bangsa.[4]

Mulyasa mengungkapkan bahwa profesionalisme guru di Indonesia masih sangat rendah, dan secara makro merupakan penyebab rendahnya mutu pendidikan nasional secara keseluruhan. Faktor yang menyebabkan rendahnya

[4] Mulyasa, *Standar Kompetensi*, 6

profesionalisme guru tersebut antara lain: (1) masih banyak guru yang tidak menekuni profesinya secara utuh. Hal ini disebabkan oleh sebagian guru yang bekerja di luar jam kerjanya untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, sehingga tidak memiliki kesempatan untuk meningkatkan diri; (2) belum adanya standar profesional guru sebagaimana tuntutan di negara-negara maju; (3) adanya perguruan tinggi swasta yang mencetak guru asal jadi, atau setengah jadi, tanpa memperhitungkan *output*-nya kelak di lapangan, sehingga menyebabkan banyak guru yang tidak patuh terhadap etika profesinya; (4) kurangnya motivasi guru dalam meningkatkan kualitas diri karena guru tidak dituntut untuk penelitian dan pengabdian masyarakat sebagaimana yang diberlakukan Tridharma di perguruan tinggi.[5]

Selain itu, masih banyak juga yang meragukan profesionalitas guru dengan alasan bahwa pekerjaan yang bersifat profesional hanya dapat dilakukan oleh mereka yang khusus dipersiapkan untuk itu, bukan seperti guru yang dapat dilakukan oleh mereka yang tidak dapat memperoleh perkerjan lain. Meskipun guru sudah diarahkan khusus kepada bidang pendidikan, tetapi pelaksanaannya belum terpadu sehingga belum memenuhi harapan dan tuntutan profesi, serta pengakuan dari masyarakat. Sampai saat ini, masih ada ganjalan yang melemahkan profesionalitas guru, diantaranya guru masih dianggap sebagai karier terbuka, sehingga siapa saja bisa menjadi guru asal memiliki pendidikan S-1 atau D-4.

Rendahnya pengakuan masyarakat terhadap profesi guru tersebut disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain: (1) adanya pandangan sebagian masyarakat bahwa siapapun

[5] Ibid, 10

dapat menjadi guru, asalkan ia memiliki pengetahuan; (2) kekurangan guru di daerah tertentu memberikan peluang untuk mengangkat seseorang yang tidak mempunyai kewenangan profesional untuk menjadi guru; (3) banyak guru yang belum menghargai profesinya, apalagi berusaha mengembangkan profesi tersebut. Perasaan rendah diri karena menjadi guru, penyalahgunaan profesi untuk kepuasaan dan kepentingan pribadinya, dan lain-lain, yang dapat memudarkan wibawa guru dengan sendirinya menghambat mutu.[6]

Etika adalah refleksi dari apa yang disebut dengan "*self control*", karena segala sesuatunya dibuat dan diterapkan dari dan untuk kepentingan kelompok sosial (profesi) itu sendiri. Sebuah profesi hanya dapat memperoleh kepercaan dari masyarakat, bilamana dalam diri para elit profesional tersebut ada kesadaran kuat untuk mengindahkan etika profesi pada saat mereka ingin memberikan jasa keahlian profesi kepada masyarakat yang memerlukan. Tanpa etika profesi, apa yang semula dikenal sebagai sebuah profesi yang terhormat akan segera jatuh terdegradasi menjadi sebuah pekerjaan pencarian nafkah biasa (*okupasi*) yang sedikitpun tidak diwarnai dengan nilai-nilai idealisme dan ujung-ujungnya akan berakhir dengan tidak adanya lagi *respect* maupun kepercayaan yang pantas diberikan kepada para elit profesional ini.

Oleh karena itu, etika profesi sangatlah dibutuhkan dalam berbagai bidang, khususnya bidang pendidikan. Etika profesi masuk ke dalam materi pembelajaran pada setiap jurusan perguruan tinggi di Indonesia. Setiap bidang profesi yang dikerjakan memiliki sejumlah aturan yang mengatur

[6] Mulyasa, *Menjadi Guru*, 10

kegiatan di dalam profesi tersebut. Bukan hanya kegiatan yang menyangkut profesi tersebut, namun lebih luas pengaruhnya terhadap kehidupan sosial sehingga profesi tersebut akan berguna bagi kemaslahatan bersama. Etika profesi mengacu pada pedoman perilaku yang dilakukan berkaitan dengan profesi tersebut.

Buku ini memberikan apa yang dibutuhkan bagi para mahasiswa kependidikan dan praktisi pendidikan. Di dalam buku ini, secara umum dibagi menjadi dua belas Bab. Pada Bab I berisi tentang Konsep dan Teori Etika; Bab II tentang Konsep Profesi Keguruan; Bab III tentang Sifat, Peran, dan Tugas Guru; Bab IV tentang Kode Etik Guru Indonesia; Bab V tentang Organisasi Profesi Keguruan; Bab VI tentang Kompetensi Guru; Bab VII tentang Kebijakan-kebijakan Terkait dengan Guru; Bab VIII tentang Penilaian Kinerja Guru; Bab IX tentang Ujian Kompetensi Guru; Bab X tentang Sertifikasi Guru dan Problematikanya; Bab XI tentang Sikap-sikap Profesioal Guru; dan Bab XII tentang Kesalahan-kesalahan Guru dalam Mengajar dan Solusi Mengatasinya.

Sistematika buku ini telah diselaraskan dengan kebutuhan lingkungan dan silabus yang berlaku di UIN, IAIN, dan STAIN, khususnya pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) di IAIN Jember. Selain itu, substansi pada setiap Bab juga telah di-*update* sesuai dengan konteks dan kebijakan-kebijakan yang telah diformulasikan oleh pemerintah. Sehingga, para pembaca baik mahasiswa, dosen, guru, dan praktisi pendidikan lain dapat dengan mudah memahami dan menerapkan substansi buku ini.

Semua yang tertuang dan terkandung dalam buku ini tidak akan lepas dari kelemahan dan kekurangan, karena itu

penulis sangat mengharapkan kritik dan saran konstruktif dari para pembaca yang budiman.

Bab I
KONSEP DAN TEORI ETIKA

A. Makna Etika

Secara etimologis kata etika berasal dari bahasa Yunani yaitu *ethos* dan *ethikos*, *ethos* yang berarti sifat, watak, adat, kebiasaan, tempat yang baik. *Ethikos* berarti susila, keadaban, atau kelakuan dan perbuatan yang baik. Dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia, etika diartikan ilmu pengetahuan tentang azaz-azaz akhlak (moral).[7] Dari pengertian kebahasaan ini terlihat bahwa etika berhubungan dengan upaya menentukan tingkah laku manusia. Adapun arti etika dari segi istilah, telah dikemukakan beberapa ahli dengan ungkapan yang berbeda-beda sesuai dengan sudut pandangnya. Menurut Ahmad Amin, etika adalah ilmu yang menjelaskan arti baik dan buruk,

[7] Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2007), 143

menerangkan apa yang seharusnya dilakukan oleh manusia, menyatakan tujuan yang harus dituju oleh manusia di dalam perbuatan mereka dan menunjukkan jalan untuk melakukan apa yang seharusnya diperbuat.[8]

Etika juga didefinisikan sebagai "*a set of rules that define right and wrong conducts*".[9] Seperangkat aturan/undang-undang yang menentukan perilaku benar dan salah. Lebih lanjut dijelaskan bahwa *ethical rules: when our behaviors is acceptable and when it is disapproved and considered to be wrong*. *Ethical rules are guides to moral behavior*. Aturan perilaku etik, ketika perilaku kita diterima masyarakat, dan sebaliknya manakala perilaku kita ditolak oleh masyarakat karena dinilai sebagai perbuatan salah.

Jika perilaku kita diterima dan menguntungkan bagi banyak pihak, maka hal itu dinilai sebagai perilaku etis karena mendatangkan manfaat positif dan keuntungan bagi semua pihak. Sebaliknya, manakala perilaku kita merugikan banyak pihak, maka pasti akan ditolak karena merugikan masyarakat, dan karena itu perilaku ini dinilai sebagai tidak etis dilakukan. Oleh karena itu, aturan etika merupakan pedoman bagi perilaku moral di dalam masyarakat.

Dari beberapa pengertian di atas, walaupun beberapa definisi etika dikemukakan dalam bahasa yang berbeda, namun pada prinsipnya antara satu dengan yang lainnya saling melengkapi untuk mencapai tujuan yang dikehendaki dengan meliputi berbagai aspek, yaitu tentang baik dan buruk, tentang apa dan bagaimana perbuatan dan tujuan manusia,

---

[8] Mudlor Achmad, *Etika dalam Islam*, (Surabaya: Al-Ikhlas), 23

[9] William C. Frederick, Keith Davis; James E. Post, *Business and Society, Corporate Strategy, Public Policy, Ethics*, (Mc Graw-Hill: Publishing Company, 1988), 52

mengandung nilai-nilai dan norma-norma yang dapat dijadikan peraturan hidup dalam kehidupan manusia sehari-hari.

Etika merupakan cabang filsafat yang membahas nilai dan norma, moral yang mengatur interaksi perilaku manusia baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Dalam pemahaman ini, etika yang digunakan sebagai landasan pijakan manusia dalam perilakunya dapat diklasifikasikan dengan beberapa penafsiran sebagai *refleksi kritis* dan *refleksi aplikatif*. *Refleksi kritis* atas norma dan moralitas lebih dikonotasikan sebagai upaya manusia dalam penilaian etika perilaku yang bersifat filosofis sesuai dengan dinamika perkembangan fenomena perubahan yang bersifat mendasar tentang kehidupan pergaulan antar manusia dan terhadap lingkungannya. Sedangkan *refleksi aplikatif* atas norma dan moralitas lebih ditujukan pada bagaimana menerapkan dan mensosialisasikan ke dalam kehidupan dan pergaulan antar manusia dan lingkungan yang bersifat dinamis dan cenderung mengalami perubahan.

Dalam etika, terdapat pandangan secara teoritik dan analitis berdasar pada pengalaman empirik, yaitu dengan cara pandang teoritik berikut ini. *Pandangan Pertama*, teori etika dipandang dari kepentingan dan motivasi dari subjek individu yang akan melakukan suatu kegiatan atau aktivitas, yakni dinilai oleh individu pada pelaku sendiri secara sepihak (*inclusif*), tanpa melihat akibat yang ditimbulkannya. *Pandangan Kedua* yaitu penilaian etika menurut pihak penyelenggara negara atau insitusi pemerintahan yang dapat dituangkan pada peraturan, undang-undang dan perlakuan hukum publik yang diberlakukan pada publik. *Pandangan Ketiga* adalah penilaian

etika menurut pihak ketiga yaitu komunitas masyarakat tertentu di mana kegiatan itu berinteraksi termasuk dengan lingkungan sosial dan fisikal.

Dengan demikian, etika ini merupakan suatu penilaian baik atau buruk, benar atau salah yang ditentukan oleh manusia sendiri baik sebagai individu maupun sebagai kelompok sosial atau ditentukan oleh suatu institusi negara atas suatu aktivitas yang menjadi objek penilaian, melalui peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan, serta masyarakat umum di luar pelaku aktivitas melalui *power* dan kearifan lokalnya.

B. Konsep Etika dalam Islam

Etika di dalam Islam mengacu pada dua sumber yaitu al-Qur'an dan al-Sunnah. Dua sumber ini merupakan sentral segala sumber yang membimbing segala perilaku dalam menjalankan ibadah, perbuatan atau aktivitas umat Islam yang benar-benar menjalankan ajaran Islam. Tetapi dalam implementasi pemberlakuan sumber ini secara lebih substantif sesuai dengan tuntutan perkembangan budaya dan zaman yang selalu dinamis ini diperlukan suatu proses penafsiran, ijtihad baik bersifat kontekstual maupun secara tekstual. Oleh karena itu, diperlukan proses pemikiran dan logika yang terbimbing oleh nalar sehat, pikiran jernih, nurani yang cerdas dalam pemahaman ayat-ayat al-Qur'an dan al-Sunnah dalam rangka memperoleh filosofi etika di dalam masyarakat Islam. Bukankah Allah menganjurkan di dalam al-Qur'an kepada umat manusia agar menggunakan akal dalam menyikapi dan mengkritisi kehidupan yang dinamis ini.

Etika dalam Islam menyangkut norma dan ajaran yang

mengatur sistem kehidupan individu, lembaga, kelompok, dan masyarakat dalam interaksi hidup antar individu, antar kelompok atau masyarakat dalam konteks hubungan dengan Allah dan lingkungan. Di dalam sistem etika Islam ada sistem penilaian atas perbuatan atau perilaku yang bernilai baik dan bernilai buruk.

1. Perilaku Bernilai Baik

Perilaku baik menyangkut semua perilaku atau aktivitas yang didorong oleh kehendak akal fikir dan hati nurani dalam berkewajiban menjalankan perintah Allah dan termotivasi untuk menjalankan anjuran-Nya. Hal ini disadari dan dimengerti setelah ada ketentuan yang tertuang dalam perintah hukum wajib dan anjuran sunnah yang mendatangkan pahala bagi pelaku perilaku baik ini. Perilaku baik dalam konteks ini dapat dilakukan sebagaimana kita berkewajiban dalam menjalankan rukun Islam.

Demikian juga perilaku dalam menjalankan anjuran yang berdimensi sunnah seperti menjalankan amalan menolong orang yang mengalami kesulitan, bersedekah, berinfaq, membangun ekonomi ummat supaya makin sejahtera, membuka lapangan kerja baru untuk menampung dan mengatasi tingkat pengangguran, mencegah tercemarnya lingkungan hidup, memberi manfaat dan pelayanan terbaik dan menyenangkan bagi masyarakat konsumen dan lain-lain.

2. Perilaku bernilai Buruk

Perilaku buruk menyangkut semua aktivitas yang dilarang oleh Allah, di mana manusia dalam melakukan perilaku buruk atau jahat ini tedorong oleh hawa nafsu, godaan

syaitan untuk melakukan perbuatan atau perilaku buruk atau jahat yang akan mendatangkan dosa bagi pelakunya dalam arti merugikan diri sendiri dan yang berdampak pada orang lain atau masyarakat. Sebagai contoh antara lain perbuatan zalim terhadap Allah dengan tidak mensyukuri atas nikmat yang telah Allah berikan, dengan melakukan perbuatan yang jauh dari rasa syukur kepada Allah misalnya menzalimi terhadap anak didik, teman sejawat, dan sebagainya. Pada prinsipnya perilaku buruk atau jahat merupakan perilaku yang dapat merugikan diri sendiri, orang lain dan lingkungan hidup sebagai cermin dari dilanggarnya perintah dan anjuran dari Allah dan pelanggaran terhadap peraturan atau perundang-undangan yang berlaku atau norma dan susila yang mengatur tatanan kehidupan yang harmonis di dalam masyarakat.

Dalam konteks filsafat Islam, perbuatan baik itu dikenal dengan istilah perbuatan *ma'ruf* di mana secara kodrati manusia sehat dan normal tahu dan mengerti serta menerima sebagai kebaikan. Akal sehat dan nuraninya mengetahui dan menyadari akan hal ini. Sedangkan perbuatan buruk atau jahat dikenal sebagai perbuatan *mungkar*, di mana semua manusia secara kodrati dengan akal budi dan nuraninya dapat mengetahui dan menyadari bahwa perbuatan ini ditolak dan tak diterima oleh akal sehat. Nilai baik atau *ma'ruf* dan nilai buruk atau *mungkar* ini bersifat universal. Hal ini sesuai dengan perintah Allah kepada manusia untuk melakukan perbuatan *ma'ruf* dan mengindari perbuatan *mungkar*.

وَلۡتَكُن مِّنكُمۡ أُمَّةٞ يَدۡعُونَ إِلَى ٱلۡخَيۡرِ وَيَأۡمُرُونَ بِٱلۡمَعۡرُوفِ وَيَنۡهَوۡنَ

عَنِ ٱلۡمُنكَرِۚ وَأُوْلَٰٓئِكَ هُمُ ٱلۡمُفۡلِحُونَ ١٠٤

"Dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma'ruf dan mencegah dari yang munkar; merekalah orang-orang yang beruntung."[10]

Menurut Yusuf al-Qardhawi, bahwa antara ilmu dan iman atau antara ilmu dan agama tidak bertolak belakang. Namun di antara keduanya memiliki pertalian erat, ilmu mendukung keimanan dan iman membuat berkah ilmu, karena kebenaran tak akan bertentangan dengan kebenaran.[11] Dengan demikian, secara filosofis, etika Islam mendasarkan diri pada nalar ilmu dan agama untuk menilai suatu perilaku manusia. Landasan penilaian ini dalam praktek kehidupan di masyarakat sering kita temukan bahwa penilaian baik atau buruk sering diperkuat dengan alasan-alasan dan argumen-argumen ilmiah atau ilmu dan agama Islam. Bahkan sering terbukti di dalam sejarah peradaban manusia bahwa landasan kebenaran agama yang telah berabad-abad dinyatakan di dalam al-Qur'an dapat dibenarkan secara ilmiah oleh perjalanan sejarah mencari kebenaran oleh umat manusia.

C. Etika, Moral, Adab, dan Akhlak

1. Etika

Berdasarkan definisi etika yang telah diungkap sebelumnya, maka dapat diketahui bahwa etika berhubungan dengan empat hal berikut. *Pertama*, dilihat dari segi objek pembahasannya, etika berupaya membahas perbuatan yang

---

[10] QS. Ali-Imran [3]: 104

[11] Yusuf Qardhawi, *Al-Qur'an, Akal, dan Ilmu Pengetahuan*, Terj. Abdul Hayyi, (Jakarta: Gema Insani, 2001), 87

dilakukan oleh manusia. *Kedua*, dilihat dari segi sumbernya, etika bersumber pada akal pikiran atau filsafat. Sebagai hasil pemikiran, maka etika tidak bersifat mutlak, *absolute*, dan tidak pula universal. Ia terbatas, dapat berubah, memiliki kekurangan, kelebihan dan sebagainya. Selain itu, etika juga memanfaatkan berbagai ilmu yang membahas perilaku manusia seperti ilmu antropologi, psikologi, sosiologi, ilmu politik, ilmu ekonomi dan sebagainya. *Ketiga*, dilihat dari segi fungsinya, etika berfungsi sebagai penilai, penentu dan penetap terhadap sesuatu perbuatan yang dilakukan oleh manusia, yaitu apakah perbuatan tersebut akan dinilai baik, buruk, mulia, terhormat, hina dan sebagainya. Dengan demikian, etika lebih berperan sebagai konseptor terhadap sejumlah perilaku yang dilaksanakan oleh manusia. Etika lebih mengacu kepada pengkajian sistem nilai-nilai yang ada. *Keempat*, dilihat dari segi sifatnya, etika bersifat *relative* yakni dapat berubah-ubah sesuai dengan tuntutan zaman.[12]

Dengan ciri-ciri tersebut, maka etika lebih merupakan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya menentukan perbuatan yang dilakukan manusia untuk dikatakan baik atau buruk. Berbagai pemikiran yang dikemukakan para filosof barat mengenai perbuatan baik atau buruk dapat dikelompokkan kepada pemikiran etika, karena berasal dari hasil berfikir. Dengan demikian, etika bersifat *humanistis* dan *antroposentris* yakni berorientasi pada pemikiran manusia dan diarahkan pada manusia. Dengan kata lain, etika adalah aturan atau pola tingkah laku yang dihasilkan oleh akal manusia.

---

[12] Abu Bakar al-Jazairi, *Mengenal Etika dan Akhlak Islam*, (Jakarta: Lentera, 2003), 41

Tujuan etika dalam pandangan filsafat ialah mendapatkan ide yang sama bagi seluruh manusia di setiap waktu dan tempat tentang ukuran tingkah laku yang baik dan buruk sejauh yang dapat diketahui oleh akal pikiran manusia. Akan tetapi dalam usaha mencapai tujuan itu, etika mengalami kesulitan, karena pandangan masing-masing golongan dunia ini tentang baik dan buruk mempunyai ukuran (kriteria) yang berlainan.

Secara metodologis, tidak setiap hal penilaian perbuatan dapat dikatakan sebagai etika. Etika memerlukan sikap kritis, metodis, dan sistematis dalam melakukan refleksi. Karena itulah etika merupakan suatu ilmu. Sebagai suatu ilmu, objek dari etika adalah tingkah laku manusia. Akan tetapi, berbeda dengan ilmu-ilmu lain yang meneliti juga tingkah laku manusia, etika memiliki sudut pandang normatif, yaitu melihat perbuatan manusia dari sudut baik dan buruk.

2. Moral

Moral dari secara etimologis berasal dari bahasa Latin, *mores* yaitu jamak dari kata *mos* yang berarti adat kebiasaan. Dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia disebutkan bahwa moral adalah penentuan baik buruk terhadap perbuatan dan kelakuan.[13] Secara terminologis, moral adalah suatu istilah yang digunakan untuk menentukan batas-batas dari sifat, perangai, kehendak, pendapat atau perbuatan yang secara layak dapat dikatakan benar, salah, baik atau buruk. Berdasarkan kutipan tersebut, dapat dipahami bahwa moral adalah istilah yang digunakan untuk memberikan batasan terhadap aktivitas manusia dengan nilai (ketentuan) baik atau buruk, benar atau

---

[13] Poerwadarminta, *Kamus Umum*, 531

salah. Jika pengertian etika dan moral tersebut dihubungkan satu dengan lainnya, kita dapat menyimpulkan bahwa antara etika dan moral memiliki objek yang sama, yaitu sama-sama membahas tentang perbuatan manusia selanjutnya ditentukan posisinya apakah baik atau buruk.[14]

Namun demikian, etika dan moral memiliki perbedaan, diantaranya yaitu: *Pertama*, kalau dalam pembicaraan etika, untuk menentukan nilai perbuatan manusia baik atau buruk menggunakan tolak ukur akal pikiran atau rasio, sedangkan moral tolak ukurnya yang digunakan adalah norma-norma yang tumbuh dan berkembang dan berlangsung di masyarakat. Etika lebih bersifat pemikiran filosofis dan berada dalam konsep-konsep, sedangkan moral berada dalam tataran realitas dan muncul dalam tingkah laku yang berkembang di masyarakat.

Dengan demikian, tolak ukur yang digunakan dalam moral untuk mengukur tingkah laku manusia adalah adat istiadat, kebiasaan dan lainnya yang berlaku di masyarakat. Etika dan moral mempunyai arti yang sama tetapi dalam pemakaian sehari-hari ada sedikit perbedaan. Moral atau moralitas dipakai untuk perbuatan yang sedang dinilai, sedangkan etika dipakai untuk pengkajian sistem nilai yang ada.[15]

Kesadaran moral erat pula hubungannya dengan hati nurani atau dalam istilah disebut *conscience*, *conscientia*, *gewissen*, *geweten*, dan bahasa Arab disebut dengan *qalb*, *fuad*. Dalam kesadaran moral mencakup tiga hal; *Pertama*, perasaan wajib

---

[14] Ahmad Mustofa, *Ilmu Budaya Dasar*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 1999), 53

[15] Yunahar Ilyas, *Kuliah Akhlak*, (Yogyakarta: LPPI, 1999), 44

atau keharusan untuk melakukan tindakan yang bermoral. *Kedua*, kesadaran moral dapat juga berwujud rasional dan objektif, yaitu suatu perbuatan yang secara umum dapat diterima oleh masyarakat, sebagai hal yang objektif dan dapat diberlakukan secara universal, artinya dapat disetujui berlaku pada setiap waktu dan tempat bagi setiap orang yang berada dalam situasi yang sejenis. *Ketiga*, kesadaran moral dapat pula muncul dalam bentuk kebebasan.[16]

Berdasarkan pada uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa moral lebih mengacu kepada suatu nilai atau sistem hidup yang dilaksanakan oleh masyarakat. Nilai atau sitem hidup tersebut diyakini oleh masyarakat sebagai faktor yang akan memberikan harapan munculnya kebahagiaan dan ketentraman. Nilai-nilai tersebut ada yang berkaitan dengan perasaan otonom individu, rasional, dan kebebasan. Jika nilai-nilai tersebut telah mendarah daging dalam diri seseorang, maka akan membentuk kesadaran moralnya sendiri. Orang yang demikian akan dapat melakukan suatu perbuatan tanpa harus ada dorongan atau paksaan dari luar.

3. Adab

Dalam perkembangan kajian kontemporer, kata adab mengalami banyak perubahan makna. Menurut bahasa Adab memiliki arti kesopanan, kehalusan dan kebaikan budi pekerti. Sastra Praja menjelaskan bahwa, adab yaitu tata cara hidup, penghalusan atau kemuliaan kebudayaan manusia. Sedangkan menurut istilah, adab adalah suatu ibarat tentang pengetahuan

---

[16] Ridwan Halim, *Hukum Adat dalam Tanya Jawab*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1987), 21-24

yang dapat menjaga diri dari segala sifat yang salah.[17] Menurut Hamka yang dikutip oleh Haris, adab dibagi menjadi dua bagian, yaitu: adab di luar dan adab di dalam.[18]

a. Adab di luar disebut juga dengan etiket. Etiket sendiri berarti tata cara, adat, atau sopan santun di masyarakat dalam memelihara hubungan baik antara sesama manusia. Adab di luar atau etiket adalah kesopanan pergaulan, menghindari perilaku salah dari pandangan orang. Adab di luar berubah menurut perubahan tempat dan pertukaran zaman, termasuk kepada hukum adat istiadat.
b. Adab di dalam atau kesopanan batin adalah sumber kesopanan lahir. Dalam hal ini Hamka menyatakan bahwa kesopanan batin adalah tempat timbulnya kesopanan lahir. Kesopanan batin yang dimaksud tentu berbeda dengan kesopanan lahir. Kesopanan lahir adalah etiket, sedangkan kesopanan batin adalah etika.

Tabel 1.1. Perbedaan Adab di Luar dan Adab di Dalam

Etiket / Adab di Luar	Etika / Adab di Dalam
Sopan santun	Norma/moral
Menyangkut 'cara' perbuatan	Tidak terbatas pada 'cara' perbuatan, tetapi norma perbuatan itu sendiri
Hanya berlaku dalam	Berlaku di manapun dan

[17] Sutan Rajasa, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia* (Surabaya: Mitra Cendekia, 2003), 309

[18] Abd. Haris, *Pengantar Etika Islam,* (Sidoarjo: Al-Afkar, 2007), 40

pergaulan (ada saksi mata)	kapanpun (sekalipun tidak ada saksi mata)
Bersifat relatif	Lebih bersifat absolut
Dinilai dari lahiriah saja (misal: musang berbulu domba)	Dinilai dari lahiriah dan bathiniah (etis: sungguh-sungguh berbuat baik)

Jadi, etika berbeda dengan "etik" dan "etiket". Etik berarti kumpulan asas atau nilai yang berkenaan mengenai benar dan salah yang dianut suatu golongan atau masyarakat. Sedangkan, etiket berarti tata cara, sopan santun, dan lain sebagainya di masyarakat dalam memelihara hubungan baik sesama manusia.[19]

4. Akhlak

Dari segi bahasa, akhlak berasal dari bahasa Arab, yaitu *isim mashdar* (bentuk *infinitive*) dari kata *al-akhlaqa, yukhliqu, ikhlaqan*, sesuai timbangan (*wazan*) *tsulasi mazid af'ala, yuf'ilu, if'alan* yang berarti *al-sajiyah* (perangai), *at-thobi'ah* (kelakuan, tabiat, watak dasar), *al-'adat* (kebiasaan, kelaziman), *al-maru'ah* (peradaban yang baik) dan *al-din* (agama).[20] Namun akar kata akhlak dari *akhlaqa* sebagaimana tersebut di atas tampaknya kurang pas, sebab *isim masdar* dari kata *akhlaqa* bukan *akhlak*, tetapi *ikhlak*. Berkenaan dengan ini, maka timbul pendapat yang

[19] Haris, *Pengantar Etika*, 3

[20] Kahar Masyhur, *Meninjau berbagai Ajaran; Budi Pekerti/Etika dengan Ajaran Islam,* (Jakarta: Kalam Mulia, 1986), 27

mengatakan bahwa secara *linguistic*, akhlak merupakan *isim jamid* atau *isim ghair musytaq*, yaitu *isim* yang tidak memiliki akar kata, melainkan kata tersebut memang sudah demikian adanya.

Untuk menjelaskan pengertian akhlak dari segi istilah, kita dapat merujuk kepada berbagai pendapat para pakar di bidang ini. Ibn Miskawaih (w. 421 H/1030 M) yang selanjutnya dikenal sebagai pakar bidang akhlak terkemuka dan terdahulu misalnya secara singkat mengatakan bahwa akhlak adalah sifat yang tertanam dalam jiwa yang mendorongnya untuk melakukan perbuatan tanpa memerlukan pemikiran dan pertimbangan.[21]

Sementara itu, Imam Al-Ghazali (1015-1111 M) yang selanjutnya dikenal sebagai *hujjatul Islam* (pembela Islam), karena kepiawaiannya dalam membela Islam dari berbagai paham yang dianggap menyesatkan, yang lebih luas dari Ibn Maskawaih, mengatakan akhlak adalah sifat yang tertanam dalam jiwa yang mendorong lahirnya perbuatan dengan mudah dan ringan, tanpa pertimbangan dan pemikiran yang mendalam.[22]

Definisi-definisi akhlak tersebut secara subtansial tampak saling melengkapi, dan kita dapat melihat lima ciri yang terdapat dalam perbuatan akhlak, yaitu: *Pertama*, perbuatan akhlak adalah perbuatan yang telah tertanam kuat dalam jiwa seseorang, sehingga telah menjadi kepribadiaannya. *Kedua*, perbuatan akhlak adalah perbuatan yang dilakukan dengan mudah dan tanpa pemikiran. Ini tidak berarti bahwa saat

---

[21] Imam Mujiono, *Ibadah dan Akhlak dalam Islam*, (Yogyakarta: UII Press Indonesia, 2002), 86

[22] Ibrahim Anis, *Al-Mu'jam Al-Wasith* (Mesir: Dar Al-Ma'arif, 1972), 202

melakukan sesuatu perbuatan, yang bersangkutan dalam keadaan tidak sadar, hilang ingatan, tidur atau gila. *Ketiga*, bahwa perbuatan akhlak adalah perbuatan yang timbul dari dalam diri orang yang mengerjakannya, tanpa ada paksaan atau tekanan dari luar. Perbuatan akhlak adalah perbuatan yang dilakukan atas dasar kemauan, pilihan dan keputusan yang bersangkutan. *Keempat*, bahwa perbuatan akhlak adalah perbuatan yang dilakukan dengan sesungguhnya, bukan main-main atau karena bersandiwara. *Kelima*, sejalan dengan ciri yang keempat perbuatan akhlak (khususnya akhlak baik) adalah perbuatan yang dilakukan karena ikhlas semata-mata karena Allah, bukan karena ingin dipuji orang atau karena ingin mendapatkan suatu pujian.[23]

Dengan demikian, akhlak Islami adalah perbuatan yang dilakukan dengan mudah, disengaja, mendarah daging dan sebenarnya yang didasarkan pada ajaran Islam. Dilihat dari segi sifatnya, maka akhlak Islami bersifat universal. Namun dalam rangka menjabarkan akhlak Islami yang universal ini diperlukan bantuan pemikiran akal manusia dan kesempatan sosial yang terkandung dalam ajaran etika dan moral.[24]

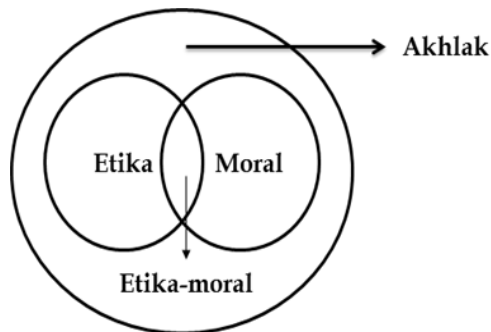
Dengan kata lain, akhlak Islami adalah akhlak yang disamping mengakui adanya nilai-nilai universal sebagai dasar bentuk akhlak, juga mengakui nilai-nilai bersifat lokal dan temporal sebagai penjabaran atas nilai-nilai yang universal itu. Namun demikian, perlu dipertegas bahwa akhlak dalam ajaran agama tidak dapat disamakan dengan etika atau moral,

---

[23] Mohammad Rifa'i, *300 Hadits Bekal Dakwah dan Pembina Pribadi Muslim*, (Semarang: Wicaksana, 1987), 67

[24] Supan Kusumamihardja, *Studia Islamica,* (Jakarta: Giri Mukti Pasaka, 1978), 39

walaupun etika dan moral itu diperlukan dalam rangka menjabarkan akhlak yang berdasarkan agama (akhlak Islami). Hal itu disebabkan karena etika terbatas pada sopan santun antara sesama manusia saja, serta hanya berkaitan dengan tingkah laku lahiriah. Jadi ketika etika digunakan untuk menjabarkan akhlak Islami, itu tidak berarti akhlak Islami dapat dijabarkan sepenuhnya oleh etika atau moral.

Ruang lingkup akhlak Islami adalah sama dengan ruang lingkup ajaran Islam itu sendiri, khususnya yang berkaitan dengan pola hubungan. Akhlak Islami mencakup berbagai aspek, dimulai dari akhlak terhadap Allah, hingga kepada sesama makhluk (manusia, binatang, tumbuh-tumbuhan, dan benda-benda yang tak bernyawa).

Gambar 1.1. Kaitan antara Akhlak, Etika, dan Moral

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ada beberapa persamaan antara akhlak, etika, moral dan adab yaitu sebagai berikut:

a. Akhlak, etika, moral dan adab mengacu kepada ajaran atau gambaran tentang perbuatan, tingkah laku, sifat, dan perangai yang baik.
b. Akhlak, etika, moral dan adab merupakan prinsip atau

aturan hidup manusia untuk menakar harkat dan martabat kemanusiaannya. Sebaliknya, semakin rendah kualitas akhlak, etika seseorang atau sekelompok orang, maka semakin rendah pula kualitas kemanusiaannya.

c. Akhlak, etika, moral dan adab seseorang atau sekelompok orang tidak semata-mata merupakan faktor keturunan yang bersifat tetap, stastis, dan konstan, tetapi merupakan potensi positif yang dimiliki setiap orang. Untuk pengembangan potensi positif tersebut diperlukan pendidikan, pembiasaan, dan keteladanan, serta dukungan lingkungan, mulai dari keluarga, sekolah, dan masyarakat secara berkesinambungan dan konsisten.

Akhlak, etika, moral, dan adab juga terdapat perbedaan. Perbedaannya dapat dilihat terutama dari sumber yang menentukan mana yang baik dan mana yang buruk. Yang baik menurut akhlak adalah segala sesuatu yang berguna, yang sesuai dengan nilai dan norma agama, nilai dan norma yang terdapat dalam masyarakat, serta bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain. Yang buruk adalah segala sesuatu yang tidak berguna, tidak sesuai dengan nilai dan norma masyarakat, merugikan masyarakat dan diri sendiri. Sedangkan yang menentukan perbuatan baik dan buruk dalam etika dan moral adalah adat istiadat dan pikiran manusia dalam masyarakat. Sedangkan adab berhubungan dengan kesopanan, kehalusan dan kebaikan budi pekerti dan sopan santun sesuai dengan norma-norma tata susila.

Tabel 1.2. Perbedaan Etika, Moral, dan Akhlak

Etika	Moral	Akhlak
Menggunakan penilaian akal (filsafat)	Menggunakan penilaian akal (daerah sekitar)	Menggunakan akal dan agama (Wahyu)
Tidak mutlak dan universal	Bersifat lokal	Bersifat mutlak universal
Menjurus kepada teori	Menjurus kepada praktik	Menjurus pada praktik
Membicarakan bagaimana seharusnya	Bagaimana adanya	Bagaimana seharusnya dan adanya
Obyeknya sesama manusia	Obyeknya sesama manusia	Obyeknya manusia dan Tuhan

D. Teori-teori Etika

1. Teori Egoisme Etis

Rachels memperkenalkan dua konsep yang berhubungan dengan egoisme, yaitu *egoisme psikologis* dan *egoisme etis*. *Egoisme psikologis* adalah suatu teori yang menjelaskan bahwa semua tindakan manusia dimotivasi oleh kepentingan berkutat diri. *Egoisme etis* adalah tindakan yang dilandasi oleh kepentingan diri sendiri. Yang membedakan tindakan berkutat diri (*egoisme psikologis*) dengan tindakan untuk kepentingan diri (*egoisme etis*) adalah pada akibatnya terhadap orang lain. Tindakan berkutat diri ditandai dengan ciri mengabaikan atau merugikan

kepentingan orang lain, sedangkan tindakan mementingkan diri tidak selalu merugikan kepentingan orang lain.[25]

Inti pandangan Egoisme adalah bahwa tindakan dari setiap orang pada dasarnya bertujuan untuk mengejar pribadi dan memajukan dirinya sendiri. Seseorang tidak mempunyai kewajiban moral selain untuk menjalankan apa yang paling baik bagi kita sendiri. Jadi, menurut Egoisme Etis, seseorang tidak mempunyai kewajiban alami terhadap orang lain. Meski mementingkan diri sendiri, bukan berarti egoisme etis menafikan tindakan menolong. Mereka yang Egoisme Etis tetap saja menolong orang lain, asal kepentingan diri itu bertautan dengan kepentingan orang lain. Atau menolong yang lain merupakan tindakan efektif untuk menciptakan keuntungan bagi diri sendiri. Menolong di sini adalah tindakan berpengharapan, bukan tindakan yang ikhlas tanpa berharap pamrih tertentu.

Contoh: R. Budi dan Michael Hartono, misalnya, memiliki kekayaan US$ 11 miliar dan menempati peringkat pertama. Kekayaan ini diperoleh dari perusahaan kelapa sawit dan industri rokok. Angka kekayaan ini cukup tinggi jika dibandingkan dengan total kekayaan 40 orang terkaya sebanyak US$ 71 miliar. Sesungguhnya sudah bisa melihat karakter egoisme etis pada mereka. Yang mana? Jika mereka *altruisme*, bisa dipastikan tak akan berbisnis rokok. Orang-orang *altruisme* akan berpikir rokok merupakan komoditas yang 'mematikan' banyak orang, maka harus dicegah utnuk memperbanyak alat pembunuh itu. Sebaliknya, egoisme etis mengabaikan rokok yang disepadankan dengan alat

---

[25] James Rachels. *Filsafat Moral*, terj. Sudiarja. A. (Yogyakarta: Kanisiu, 2004), 76

pembunuh. Egoisme Etis harus meneguhkan hati, "Ini cuma bisnis, jadi harus diabaikan dampak-dampak yang ditimbulkan. Salah sendiri orang lain mau membeli rokok sang pembunuh ini."

2. Teori Utilitarianisme

Utilitarianisme berasal dari kata Latin *utilis*, kemudian menjadi kata Inggris *utility* yang berarti bermanfaat.[26] Menurut teori ini, suatu tindakan dapat dikatakan baik jika membawa manfaat bagi sebanyak mungkin anggota masyarakat. Tokoh-tokoh teori ini adalah Jeremi Bentham (1748-1832) dan John Stuart Mill (1806-1873). Bentham merumuskan prinsip utilitarisme sebagai "*the greatest happiness for the greatest number*" (kebahagiaan yang sebesar mungkin untuk jumlah yang sebesar mungkin). Prinsip ini menurut Bentham harus mendasari kehidupan politik dan perundangan. Menurut Bentham kehidupan manusia ditentukan oleh dua ketentuan dasar: nikmat (*pleasure*) dan perasaan sakit (*pain*).

Perbedaan paham Utilitarianisme dengan paham Egoisme Etis terletak pada siapa yang memperoleh manfaat. Egoisme etis melihat dari sudut pandang kepentingan individu, sedangkan paham Utilitarianisme melihat dari sudut kepentingan orang banyak (kepentingan bersama, kepentingan masyarakat).

Paham Utilitarianisme dapat diringkas sebagai berikut: (1) Tindakan harus dinilai benar atau salah hanya dari konsekuensinya (akibat, tujuan atau hasilnya); (2) Dalam mengukur akibat dari suatu tindakan, satu-satunya parameter yang penting adalah jumlah kebahagiaan atau jumlah

[26] Bertens, *Etika*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2000), 98

ketidakbahagiaan; dan (3) Kesejahteraan setiap orang sama pentingnya.

Sebagai contoh kasus dalam teori Utilitarianisme, pemilihan suara pada Pemilihan Umum (PEMILU) suatu negara yang menganut asas demokrasi, calon presiden dengan suara terbanyak adalah presiden yang memenangkan pemilu. Meski pun perbandingannya hanya 49% dengan 51% tetap saja calon yang memperoleh suara terbanyak akan menang. Demikian pula dengan implementasi utilitarianisme.

Meskipun sudah dialami manfaat dari utilitarianisme bukan berarti secara teoritis tidak memiliki masalah. Jika semua yang dikategorikan sebagai baik hanya diperoleh dari manfaat terbanyak bagi orang terbanyak, maka apakah akan ada orang yang dikorbankan? Anggap saja ada anjing gila, anjing tersebut suka menggigit orang yang lewat. 7 dari 10 orang menyarankan anjing tersebut dibunuh sedangkan 3 lainnya menyarankan untuk tidak dibunuh. Penganut utilitarianisme akan menjawab tentu yang baik jika anjing itu dibunuh. Lalu saran 3 orang tadi dikemanakan? Apakah mereka harus menerima itu begitu saja? Kalau menurut teori ini YA.

Kasus di atas hanyalah sebatas anjing, bagaimana jika manusia? Bukan tidak mungkin hal ini terjadi bahkan sudah terjadi, tentu dalam perkembangan peradaban ada sejarah diskriminasi ras maupun etnis. Kasus diskriminasi ras kulit hitam dan diskriminasi etnis Tionghoa sebelum tahun 1997 tampaknya tidak terdengar asing lagi di telinga kita. Salah satu sebab mereka didiskriminasikan karena mereka minoritas, dan mayoritas berhak atas mereka. Menurut paham utilitarianisme hal ini dibenarkan selama diskriminasi membawa manfaat.

Dibalik kengerian dari aplikasi teori Utilitarianisme ini,

ada pula hal yang melegakan. Salah satunya adalah ketika berkenaan dengan bisnis dan keuangan. Perhitungan *ala* Utilitarianisme ini dapat berlaku sebagai tinjauan atas keputusan yang akan diambil. Mengingat dalam keuangan yang ada kebanyakan adalah angka-angka, jadi keputusan dapat diambil secara mudah berdasarkan jumlah terbanyak bagi manfaat terbanyak.

Prinsip dasar Utilitarianisme tidak harus diterapkan atas perbuatan-perbuatan yang kita lakukan, melainkan atas aturan-aturan moral yang kita terima bersama dalam masyarakat sebagai pegangan bagi perilaku. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa aturan dalam utilitarianisme membatasi diri pada justifikasi aturan-aturan moral. Mereka memang dapat menghindari beberapa kesulitan dari utilitarianisme perbuatan. Oleh karena itu, paham utilitarianisme ini merupakan suatu upaya teoritis yang menarik.

3. Teori Deontologi

Istilah *Deontologi* berasal dari kata Yunani *deon* yang berarti kewajiban. Paham Deontologi mengatakan bahwa etis tidaknya suatu tindakan tidak ada kaitannya sama sekali dengan tujuan, konsekuensi atau akibat dari tindakan tersebut. Konsekuensi suatu tindakan tidak boleh menjadi pertimbangan untuk menilai etis atau tidaknya suatu tindakan. Suatu perbuatan tidak pernah menjadi baik karena hasilnya baik. Hasil baik tidak pernah menjadi alasan untuk membenarkan suatu tindakan, melainkan hanya kisah Robinhood yang merampok kekayaan orang-orang kaya dan hasilnya dibagikan kepada rakyat miskin.

Dalam pemahaman teori Deontologi memang terkesan

berbeda dengan Utilitarianisme. Jika dalam Utilitarianisme menggantungkan moralitas perbuatan pada konsekuensi, maka dalam Deontologi benar-benar melepaskan sama sekali moralitas dari konsekuensi perbuatan. Namun, dalam teori ini konsekuensi perbuatan tidak boleh menjadi pertimbangan. Perbuatan menjadi baik bukan dilihat dari hasilnya melainkan karena perbuatan tersebut wajib dilakukan. Deontologi menekankan perbuatan tidak dihalalkan karena tujuannya. Tujuan yang baik tidak menjadi perbuatan itu juga baik. Di sini kita tidak boleh melakukan suatu perbuatan jahat agar sesuatu yang dihasilkan itu baik. Misalkan kita tidak boleh mencuri, berdusta untuk membantu orang lain, mencelakai orang lain melalui perbuatan ataupun ucapan, karena dalam teori Deontologi kewajiban itu tidak bisa ditawar lagi karena ini merupakan suatu keharusan.

Tokoh yang mendasari filosofis teori Deontologi adalah Immanuel Kant (1724-1804 M) dari Jerman. Menurut Kant, perbuatan adalah baik jika dilakukan karena harus dilakukan atau dengan kata lain dilakukan sebagai kewajiban. Sekarang juga bisa dipahami bahwa suatu perbuatan yang baik dari segi hukum belum tentu baik dari segi etika. Perbuatan agar menjadi lebih baik di mata hukum yang diperlukan hanyalah perbuatan tersebut harus sesuai dengan hukum yang berlaku, tetapi perbuatan dikatakan baik secara moral itu belum cukup, suatu perbuatan hanya bisa dianggap baik secara moral kalau dilakukan karena kewajiban atau karena menjadi suatu keharusan. Benar-benar berbeda dari hukum, hukum tidak menuntut lebih dari yang dijelaskan di atas, menurut Kant bagi hukum yang terpenting adalah 'legalitas' perbuatan.

Oleh karena itu, hukum hanya menilai perbuatan yang

dilakukan bertentangan dengan hukum atau tidak. Jika dilihat secara sekilas memang ada perbedaan antara Utilitarianisme dengan Deontologi. Utilitarianisme mementingkan konsekuensi perbuatan, sedangkan Deontologi konsekuensi perbuatan tidak berperanan sama sekali. Misalkan kita tidak boleh mencuri, berdusta untuk membantu orang lain, mencelakai orang lain melalui perbuatan ataupun ucapan, karena dalam teori Deontologi kewajiban itu tidak bisa ditawar lagi karena ini merupakan suatu keharusan.

4. Teori Hak

Dalam pemikiran moral, barangkali teori Hak ini adalah pendekatan yang paling banyak dipakai untuk mengevaluasi baik buruknya suatu perbuatan atau perilaku. Sebetulnya teori Hak merupakan suatu aspek dari teori Deontologi, karena hak berkaitan dengan kewajiban. Malah bisa dikatakan, hak dan kewajiban bagaikan dua sisi dari uang logam yang sama. Dalam teori etika dulu diberi tekanan terbesar pada kewajiban, tapi sekarang kita mengalami keadaan sebaliknya, karena sekarang segi hak paling banyak ditonjolkan. Meskipun teori Hak ini sebetulnya berakar dalam Deontologi, namun sekarang ia mendapat suatu identitas tersendiri dan karena itu pantas dibahas tersendiri pula. Hak didasarkan atas martabat manusia dan martabat semua manusia itu sama. Karena itu teori Hak sangat cocok dengan suasana pemikiran demokratis. Teori Hak sekarang begitu populer, karena dinilai cocok dengan penghargaan terhadap individu yang memiliki harkat tersendiri. Karena itu manusia individual siapapun tidak pernah boleh dikorbankan demi tercapainya suatu tujuan yang lain.

Menurut Immanuel Kant, yang sudah kita kenal sebagai orang yang meletakkan dasar filosofis untuk Deontologi, manusia merupakan suatu tujuan pada dirinya (*an end in itself*). Karena itu manusia selalu harus dihormati sebagai suatu tujuan sendiri dan tidak pernah boleh diperlakukan semata-mata sebagai sarana demi tercapainya suatu tujuan lain.[27] Contohnya, para kaum kapitalis memandang kebebasan adalah suatu kebutuhan bagi individu untuk menciptakan keserasian antara dirinya dan masyarakat. Sebab kebebasan itu adalah suatu kekuatan pendorong bagi produksi karena ia benar-benar menjadi hak manusia yang menggambarkan kehormatan kemanusiaan.

5. Teori Keutamaan

Dalam teori-teori yang dibahas sebelumnya, baik buruknya perilaku manusia dipastikan berdasarkan suatu prinsip atau norma. Dalam konteks Utilitarianisme, suatu perbuatan adalah baik, jika membawa kesenangan sebesar-besarnya bagi jumlah orang terbanyak. Dalam teori Deontologi, suatu perbuatan adalah baik, jika sesuai dengan prinsip 'jangan mencuri', misalnya. Menurut teori Hak, perbuatan adalah baik, jika sesuai dengan hak manusia. Teori-teori ini semua didasarkan atas prinsip (*rule-based*).

Di samping teori-teori ini, mungkin lagi suatu pendekatan lain yang tidak menyoroti perbuatan, tetapi memfokuskan pada seluruh manusia sebagai pelaku moral. Teori tipe terakhir ini adalah teori Keutamaan (*virtue*) yang memandang sikap atau akhlak seseorang. Dewasa ini terdapat perhatian khusus kepada teori Keutamaan sebagai reaksi atas

[27] Ibid., 99

teori-teori etika sebelumnya yang terlalu berat sebelah dalam mengukur perbuatan dengan prinsip atau norma. Namun demikian, dalam sejarah etika, teori Keutamaan tidak merupakan sesuatu yang baru. Sebaliknya, teori ini mempunyai suatu tradisi lama yang sudah dimulai pada waktu filsafat Yunani kuno.

Keutamaan bisa didefinisikan sebagai disposisi watak yang telah diperoleh seseorang dan memungkinkan dia untuk bertingkah laku baik secara moral. Kebijaksanaan, misalnya, merupakan suatu keutamaan yang membuat seseorang mengambil keputusan tepat dalam setiap situasi. Keadilan adalah keutamaan lain yang membuat seseorang selalu memberikan kepada sesama apa yang menjadi haknya. Kerendahan hati adalah keutamaan yang membuat seseorang tidak menonjolkan diri, sekalipun situasi mengizinkan. Suka bekerja keras adalah keutamaan yang membuat seseorang mengatasi kecenderungan spontan untuk bermalas-malasan. Ada banyak keutamaan semacam ini. Seseorang adalah orang yang baik jika memiliki keutamaan. Hidup yang baik adalah hidup menurut keutamaan (*virtuous life*).

Menurut pemikir Yunani (Aristoteles), hidup etis hanya mungkin dalam *polis*. Manusia adalah 'makhluk politik', dalam arti tidak bisa dilepaskan dari *polis* atau komunitasnya. Misalnya Keutamaan yang harus menandai seorang profesional bisa di antaranya: kejujuran, *fairness*, kepercayaan, dan sebagainya. Keutamaan ini berkaitan erat satu sama lain dan kadang-kadang malah ada tumpang tindih di antaranya. Kejujuran secara umum diakui sebagai keutamaan pertama dan paling penting yang harus dimiliki seseorang. Kejujuran menuntut adanya keterbukaan dan kebenaran. Keutamaan

kedua adalah *fairness*. *Fairness* adalah kesediaan untuk memberikan apa yang wajar kepada semua orang dan dengan 'wajar' dimaksudkan apa yang bisa disetujui oleh semua pihak yang terlibat. Kepercayaan (*trust*) juga merupakan keutamaan yang penting dalan konteks ini. Kepercayaan harus ditempatkan dalam relasi timbal balik.

6. Teori Etika Teonom

Sebagaimana dianut oleh semua penganut agama bahwa ada tujuan akhir yang ingin dicapai umat manusia selain tujuan yang bersifat duniawi, yaitu untuk memperoleh kebahagiaan ukhrawi. Teori Etika Teonom dilandasi oleh filsafat risten, yang mengatakan bahwa karakter moral manusia ditentukan secara hakiki oleh kesesuaian hubungannya dengan kehendak Allah. Perilaku manusia secara moral dianggap baik jika sepadan dengan kehendak Allah, dan perilaku manusia dianggap tidak baik bila tidak mengikuti perintah Allah sebagaimana dituangkan dalam kitab suci.

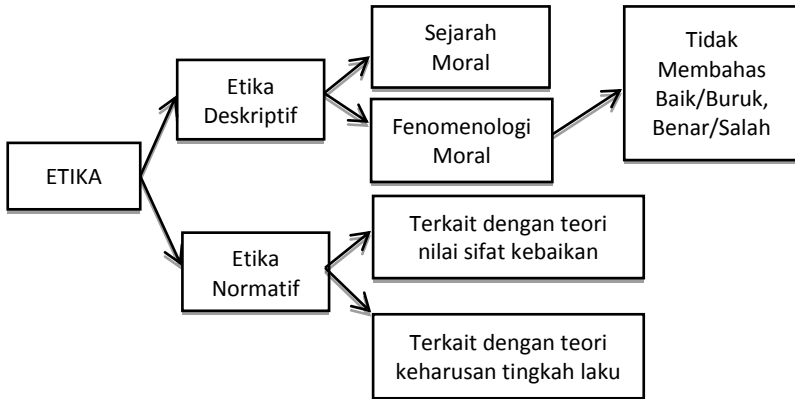
Sebagaimana teori etika yang memperkenalkan konsep kewajiban tak bersyarat diperlukan untuk mencapai tujuan tertinggi yang bersifat mutlak. Kelemahan teori etika Kant teletak pada pengabaian adanya tujuan mutlak, tujuan tertinggi yang harus dicapai umat manusia, walaupun ia memperkenalkan etika kewajiban mutlak. Moralitas dikatakan bersifat mutlak hanya bila moralitas itu dikatakan dengan tujuan tertinggi umat manusia. Segala sesuatu yang bersifat mutlak tidak dapat diperdebatkan dengan pendekatan rasional karena semua yang bersifat mutlak melampaui tingkat kecerdasan rasional yang dimiliki manusia.

Berdasarkan paparan di atas, tantangan ilmu etika ke

depan hendaknya didasarkan atas paradigma manusia utuh, yaitu suatu pola pikir yang mengutamakan integrasi dan keseimbangan pada: (1) Pertumbuhan IQ, EQ dan SQ; (2) Kepentingan individu, kepentingan masyarakat, dan kepentingan Tuhan; dan (3) Keseimbangan tujuan lahiriah (duniawi) dengan tujuan rohaniah (ukhrawi). Hakikat utuh manusia adalah keseimbangan yang bisa diringkas sebagai berikut:

1. Keseimbangan antara hak (teori hak) dan kewajiban (teori deontologi).
2. Keseimbangan tujuan duniawi dan rohani (teori teonom).
3. Kesiembangan antara kepentingan individu (teori egoisme) dan kepentingan masyarakat (teori utilitarianisme).
4. Gabungan ketiga butir di atas akan menentukan karakter seseorang (teori keutamaan).
5. Hidup adalah suatu proses evolusi kesadaran.

E. Pembagian Etika

Dalam membahas etika sebagai ilmu yang menyelidiki tentang tanggapan kesusialaan atau etis, yaitu sama halnya dengan berbicara moral. Manusia disebut etis, ialah manusia yang secara utuh dan menyeluruh mampu memenuhi hajat hidupnya dalam rangka asas keseimbangan antara kepentingan pribadi dengan pihak yang lainnya, antara rohani dengan jasmaninya. Termasuk di dalamnya membahas nilai atau norma-norma yang dikaitkan dengan etika. Etika dibagi menjadi dua, yaitu: etika deskriptif dan etika normatif.

Gambar 1.2. Pembagian Etika Menurut Sifatnya

1. Etika Deskriptif

Etika deskriptif ialah etika yang berusaha meneropong secara kritis dan rasional sikap dan pola perilaku manusia dan apa yang dikejar oleh manusia dalam hidup ini sebagai sesuatu yang bernilai.[28] Etika deskriptif ini termasuk bidang ilmu pengetahuan empiris dan berhubungan erat dengan kajian sosiologi. Terkait dengan bidang sosiologi, etika deskriptif berusaha menemukan dan menjelaskan kesadaran, keyakinan, dan pengalaman moral dalam suatu kultur tertentu. Etika deskriptif mungkin merupakan suatu cabang sosiologi, tetapi ilmu tersebut penting bila kita mempelajari etika untuk mengetahui apa yang dianggap baik dan apa yang dianggap tidak baik.[29] Kaidah etika yang biasa dimunculkan dalam etika

---

[28] Istighfarotur Rahmaniyah, *Pendidikan Etika Konsep Jiwa dan Etika Prespektif Ibnu Maskawaih*, (Malang: Aditya Media, 2010), 66

[29] A. Charris Zubair, *Kuliah Etika,* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1995), 93

deskriptif adalah adat kebiasaan, anggapan-anggapan tentang baik dan buruk, tindakan-tindakan yang diperbolehkan atau tidak diperbolehkan.

Etika deskriptif dapat dibagi menjadi dua bagian, yaitu: sejarah moral dan fenomenologi moral. Sejarah moral adalah bagian etika deskriptif yang bertugas untuk meneliti cita-cita, aturan-aturan dan norma-norma moral yang pernah diberlakukan dalam kehidupan manusia pada kurun waktu dan suatu tempat tertentu atau dalam suatu lingkungan besar mencakup bangsa-bangsa. Sedangkan fenomenologi moral adalah etika deskriptif yang berupaya menemukan arti dan makna moralitas dari berbagai fenomena moral yang ada. Fenomenologi moral tidak berkomponen menyediakan petunjuk-petunjuk atau batasan-batasan moral yang perlu dipegang oleh manusia. Fenomenologi moral tidak membahas apa yang dimaksud dengan yang benar dan apa yang dimaksud dengan yang salah.[30]

2. Etika Normatif

Etika normatif merupakan bagian terpenting dari etika dan bidang di mana berlangsung diskusi-diskusi yang paling menarik tentang masalah-masalah moral.[31] Etika normatif adalah etika yang mengacu pada norma-norma atau standar moral yang diharapkan untuk mempengaruhi perilaku, kebijakan, keputusan, karakter individu, dan struktur sosial.[32] Etika normatif inilah yang sering disebut dengan filsafat moral atau biasa juga disebut etika filsafat.

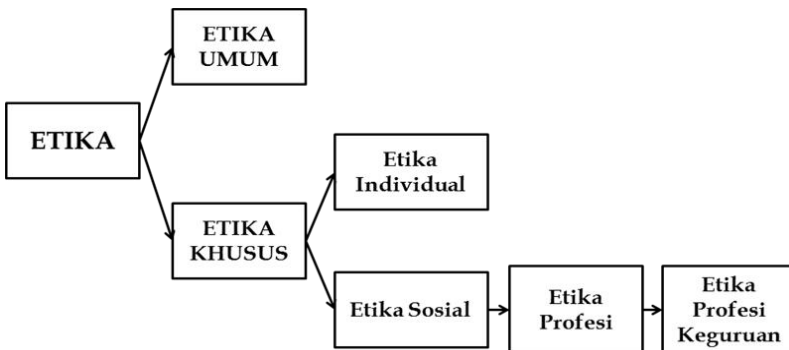
---

[30] Haris, *Pengantar Etika*, 7

[31] Bertens, *Etika*, 19

[32] Rahmaniyah, *Pendidikan Etika*, 67

Etika normatif dapat dibagi menjadi dua bagian, yaitu: *Pertama*, etika normatif yang terkait dengan teori-teori nilai yang mempersoalkan sifat kebaikan. *Kedua*, etika normatif yang berkenaan dengan teori-teori keharusan yang membahas masalah tingkah laku.[33] Jadi, dapat dikatakan bahwa etika normatif bertujuan untuk merumuskan prinsip-prinsip etis yang dapat dipertanggungjawabkan dengan cara rasional dan dapat digunakan dalam praktik. Kaidah yang sering muncul dalam etika normatif, yaitu hati nurani, kebebasan dan tanggung jawab, nilai dan norma, serta hak dan kewajiban.

Sedangkan, menurut sistematikanya, etika dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu etika umum dan etika khusus.

Gambar 1.3. Pembagian Etika Menurut Sistematikanya

1. Etika Umum

Etika umum adalah suatu ilmu yang praktis dengan sesama yang praktis pula. Ia bukan suatu disiplin yang sudah lengkap melainkan berkembang terus dengan mengkaji banyak

---

[33] Haris, *Pengantar Etika*, 8

isu yang sedang diperdebatkan. Namun, dengan adanya perbedaan pendapat mengenai isu-isu bukanlah berarti bahwa etika seakan-akan tidak mampu menghasilkan sesuatu yang dapat dimanfaatkan. Etika umum mengembangkan dan menganalisis bentuk argumentasi moral kehidupan, problem-problem moral yang dihadapi masyarakat dan perorangan dalam tulisan yang dimuat dalam berita harian, majalah, atau ditulis dalam bentuk buku dengan menggunakan bahasa sehari-hari. Tujuannya adalah menciptakan masyarakat yang selaras.

Selain itu, etika umum berbicara mengenai kondisi-kondisi dasar bagaimana manusia bertindak secara etis, bagaimana manusia mengambil keputusan etis, teori etika dan prinsip moral dasar yang menjadi pegangan bagi manusia dalam bertindak serta tolak ukur dalam menilai baik atau buruknya suatu tindakan.

2. Etika Khusus

Etika khusus adalah penerapan prinsip-prinsip moral dasar dalam bidang kehidupan yang khusus. Etika yang bersifat khusus membatasi diri dalam kerangka uraiannya mengenai hal-hal tertentu yang bersifat mendasar, namun lebih mengkhusus pada situasi dan bidang kehidupan tertentu saja. Etika khusus disebut juga sebagai etika terapan (*applied ethics*). Berdasarkan sasarannya yang diatur, etika khusus dalam perkembangannya dikelompokkan menjadi:

a. Etika Individual. Etika individual ini menyangkut kewajiban dan sikap manusia terhadap dirinya sendiri. Etika individual adalah etika yang menyangkut eksistensi manusia secara pribadi atau manusia *inperson*. Etika ini

mengharapkan tatanan etika dalam kaitan manusia mandiri.

b. Etika Sosial. Etika sosial menyangkut kepada kewajiban, sikap, dan pola perilaku manusia sebagai anggota umat manusia. Etika sosial menyangkut hubungan sosial manusia satu dengan yang lainnya dalam suatu komunitas kelompok dan kelembagaan (keluarga, masyarakat, hingga negara) secara bersama atau manusia *in communal*. Etika sosial mengajak manusia tidak hanya dalam karakteristik kepentingan perseorangan, tetapi juga kepentingan bersama, yaitu terciptanya kebahagiaan dan kesejahteraan umum, sekaligus lebih menggugah manusia sebagai makhluk sosial serta tanggung jawab moral dalam kehidupan manusia secara bersama dalam segala dimensinya. Tujuan dan fungsi etika sosial pada dasarnya untuk menggugah kesadaran akan tanggung jawab sebagai manusia dalam kehidupan bersama dalam segala dimensinya. Etika sosial mengajak untuk tidak hanya melihat segala sesuatu dan bertindak dalam kerangka kepentingan saja, yaitu kesejahteraan bersama.

Perlu diperhatikan bahwa etika individual dan etika sosial tidak dapat dipisahkan satu sama lain, karena kewajiban manusia terhadap diri sendiri dan sebagai anggota umat manusia saling berkaitan. Etika sosial menyangkut hubungan antar manusia baik secara langsung maupun secara kelembagaan (keluarga, masyarakat, dan negara), sikap kritis terhadap pandangan-pandangan dan ideologi-ideologi maupun tanggung jawab umat manusia terhadap lingkungan hidup.

Oleh karena luasnya ruang lingkup dari etika sosial ini,

maka etika sosial ini dapat dibagi menjadi beberapa bidang. Dan pembahasan bidang yang paling aktual saat ini adalah sebagai berikut: (1) Etika keluarga; (2) Etika kemasyarakatan; (3) Etika profesi; (4) Etika politik; (5) Etika lingkungan; dan (6) Etika ideologi. Namun demikian, pembahasan dalam buku ini lebih difokuskan pada Etika Profesi, yang secara khusus pada Etika Profesi Keguruan.

Bab 2
KONSEP PROFESI KEGURUAN

A. Makna Profesi

Secara leksikal, perkataan profesi mengandung berbagai makna dan pengertian. *Pertama*, profesi menunjukkan dan mengungkapkan suatu kepercayaan (*to profess means to trust*), bahkan suatu keyakinan (*to belief in*) atas sesuatu kebenaran atau kredibilitas seseorang. *Kedua*, profesi dapat pula menunjukkan dan mengungkapkan suatu pekerjaan atau urusan tertentu (*a particular business*).[34] *Webster's New World Dictionary* menunjukkan lebih lanjut bahwa profesi merupakan suatu pekerjaan yang menuntut pendidikan tinggi (kepada pengembannya) dalam *liberal arts* atau *science*, dan biasanya meliputi pekerjaan mental dan bukan pekerjaan manual, seperti

[34] Hornby, A.S. *Oxford Advanced Lerner Dictionary*, (Oxford: Oxford University, 1998), 167

mengajar, keinsinyuran, mengarang, dan sebagainya.[35] Dalam *Good's Dictionary of Education* lebih ditegaskan lagi bahwa profesi itu merupakan suatu pekerjaan yang meminta persiapan spesialisasi yang relatif lama di perguruan tinggi (kepada pengembannya) dan diatur oleh suatu kode etika khusus.[36] Dari berbagai penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa profesi pada hakekatnya merupakan suatu pekerjaan tertentu yang menuntut persyaratan khusus dan istimewa sehingga meyakinkan dan memperoleh kepercayaan pihak yang memerlukannya.

Pada umumnya masyarakat awam memaknai kata profesionalisme bukan hanya digunakan untuk pekerjaan yang telah diakui sebagi suatu profesi, melainkan pada hampir setiap pekerjaan. Muncul ungkapan misalnya penjahat profesional, sopir profesional, hingga tukang ojek profesional. Dalam bahasa awam pula, seseorang disebut profesional jika cara kerjanya baik, cekatan, dan hasilnya memuaskan. Dengan hasil kerjanya itu, seseorang mendapatkan uang atau bentuk imbalan lainnya.

Vollmer dengan menggunakan pendekatan kajian sosiologis, mempersepsikan bahwa profesi itu sesungguhnya hanyalah merupakan suatu jenis model atau tipe pekerjaan ideal saja, karena dalam realitasnya bukanlah hal yang mudah untuk mewujudkannya.[37] Namun demikian, bukanlah merupakan hal mustahil pula untuk mencapainya asalkan ada

---

[35] Victoria Neufeldt, *Webster's New World Dictionary*, (New York: Macmillian, 1984), 231

[36] V. Good Carter, *Dictionary of Education*, (New York: M.Graw Hiil Book Conpanny, 1959), 301

[37] H.M. Vollmer and Donald L. Mills, *Professionalization*, (New Jersey: Prentice-Hall, Inc.), 1966), 67

upaya yang sungguh-sungguh kepada pencapainnya. Proses usaha menuju ke arah terpenuhinya persyaratan suatu jenis model pekerjaan ideal itulah yang dimaksudkan dengan profesonalisasi.

Pernyataan di atas mengimplikasikan bahwa sebenarnya seluruh pekerjaan apapun memungkinkan untuk berkembang menuju kepada suatu jenis model profesi tertentu. Dengan mempergunakan perangkat persyaratannya sebagai acuan, maka kita dapat menandai sejauh mana sesuatu pekerjaan itu telah menunjukkan ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu dan/atau seseorang pengemban pekerjaan tersebut juga telah memiliki dan menampilkan ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu pula yang dapat dipertanggungjawabkan secara profesional (memadai persyaratan sebagai suatu profesi). Berdasarkan adanya syarat-syarat sebuah profesi maka selanjutnya kita akan dapat mempertimbangkan derajat profesionalitasnya. Jika konsepsi keprofesian itu telah menjadi budaya, pandangan, faham, dan pedoman hidup seseorang atau sekelompok orang atau masyarakat tertentu, maka hal itu dapat mengandung makna telah tumbuh-kembang profesionalisme di kalangan orang atau masyarakat yang bersangkutan.

Namun, ada semacam *common denominators* (penilaian memaksa) antara berbagai profesi. Suatu profesi umumnya berkembang dari pekerjaan (*vocation*) yang kemudian berkembang makin matang. Selain itu, dalam bidang apapun profesionalisme seseorang ditunjang oleh tiga hal. Tanpa ketiga hal ini dimiliki, sulit seseorang mewujudkan profesionalismenya. Ketiga hal itu yaitu: *keahlian*, *komitmen*, dan *keterampilan* yang relevan sehingga membentuk sebuah segitiga sama sisi yang di tengahnya terletak profesionalisme. Ketiga hal

itu pertama-tama dikembangkan melalui pendidikan pra-jabatan dan selanjutnya ditingkatkan melalui pengalaman dan pendidikan/latihan dalam jabatan. Karena keahliannya yang tinggi, maka seorang profesional dibayar tinggi. "*Well educated, well trained, well paid*", adalah salah satu prinsip profesionalisme.

B. Istilah-istilah Terkait dengan Profesi

Diskusi tentang profesi melibatkan beberapa istilah yang berkaitan, yaitu profesi, profesional, profesionalisme, profesionalisasi, dan profesionalitas. Sanusi[38] menjelaskan kelima istilah tersebut sebagai berikut.

1. *Profesi*, adalah suatu jabatan atau pekerjaan yang menuntut keahlian (*experties*) dari para anggotanya. Artinya, ia tidak bisa dilakukan oleh sembarangan orang yang tidak dilatih dan tidak disiapkan secara khusus untuk melakukan pekerjaan itu. Keahlian diperoleh melalui apa yang disebut profesionalisasi, yang dilakukan baik sebelum seseorang menjalani profesi itu (pendidikan/pelatihan pra-jabatan) maupun setelah menjalani suatu profesi (*in-service training/in-service education*). Di luar pengertian ini, ada beberapa ciri profesi khususnya yang berkaitan dengan profesi keguruan.
2. *Profesional*, menunjuk pada dua hal. *Pertama*, orang yang menyandang suatu profesi, misalnya "Dia seorang profesional". *Kedua*, penampilan seseorang dalam melakukan pekerjaannya yang sesuai dengan profesinya.

---

[38] A. Sanusi, et.al., *Studi Pengembangan Model Pendidikan Profesional Tenaga Kependidikan*: Laporan Kemajuan, (Bandung: PPS IKIP Bandung, 1991), 19

Pengertian kedua ini, profesional dikontraskan dengan 'non-profesional' atau 'amatir'. Jadi, untuk mencapai sukses dalam bekerja, seseorang harus mampu bersikap profesional. Profesional tidak hanya berarti ahli saja. Namun selain memiliki keahlian juga harus bekerja pada bidang yang sesuai dengan keahlian yang dimilikinya tersebut. Seorang profesional tidak akan pernah berhenti menekuni bidang keahlian yang dimiliki. Selain itu, seorang profesional juga harus selalu melakukan inovasi serta mengembangkan kemampuan yang dimiliki supaya mampu bersaing untuk tetap menjadi yang terbaik di bidangnya.

3. *Profesionalisme*, menunjuk kepada komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus-menerus mengembangkan strategi-strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan profesinya. Jadi, dalam bekerja kita dituntut untuk bisa memiliki profesionalisme karena di dalam profesionalisme tersebut terkandung kepiawaian atau keahlian dalam mengoptimalkan ilmu pengetahuan, *skill*, waktu, tenaga, sember daya, serta sebuah strategi pencapaian yang bisa memuaskan semua elemen. Profesionalisme juga bisa merupakan perpaduan antara kompetensi dan karakter yang menunjukkan adanya tanggung jawab moral.
4. *Profesionalitas,* mengacu kepada sikap para anggota profesi terhadap profesinya serta derajat pengetahuan dan keahlian yang mereka miliki dalam rangka melakukan pekerjaannya. Profesionalitas adalah suatu sebutan terhadap kualitas sikap para anggota suatu

profesi terhadap profesinya serta derajat pengetahuan dan keahlian yang mereka miliki untuk dapat melakukan tugas-tugasnya.

5. *Profesionalisasi*, menunjuk pada proses peningkatan kualifikasi maupun kompetensi para anggota profesi dalam mencapai kriteria yang standar dalam penampilannya sebagai anggota suatu profesi. Profesionalisasi pada dasarnya merupakan serangkaian proses pengembangan profesional (*professional development*) baik dilakukan melalui pendidikan/latihan pra jabatan maupun dalam jabatan. Oleh karena itu, profesionalisasi merupakan proses yang *life-long* dan *never-ending*, secepat seseorang telah menyatakan dirinya sebagai warga suatu profesi.

C. Karakteristik dan Syarat Profesi

Lieberman[39] mengemukakan bahwa karakteristik profesi kalau dicermati secara seksama ternyata terdapat titik-titik persamaannya. Di antara pokok-pokok persamaannya itu ialah sebagai berikut.

1. *A unique, definite, and essential service*

Profesi itu merupakan suatu jenis pelayanan atau pekerjaan yang unik (khas), dalam arti berbeda dari jenis pekerjaan atau pelayanan apapun yang lainnya. Di samping itu, profesi juga bersifat definitif dalam arti jelas batas-batas kawasan cakupan bidang garapannya (meskipun mungkin sampai batas dan derajat tertentu ada kontigensinya dengan bidang lainnya). Selanjutnya, profesi juga merupakan suatu

---

[39] Myron Lieberman, *Education as A Profession*, (USA: Michigan University, 1956), 78-81

pekerjaan atau pelayanan yang amat penting, dalam arti hal itu amat dibutuhkan oleh pihak penerima jasanya sementara pihaknya sendiri tidak memiliki pengetahuan dan kemampuan untuk melakukannya sendiri.

2. *An emphasis upon intellectual technique in performing its service*

Pelayanan itu amat menuntut kemampuan kinerja intelektual, yang berlainan dengan keterampilan atau pekerjaan manual semata-mata. Benar, pelayanan profesi juga terkadang mempergunakan peralatan manual dalam praktek pelayanannya, seperti seorang dokter bedah misalnya menggunakan pisau operasi, namun proses penggunaannya dibimbing oleh suatu teori dan wawasan intelektual.

3. *A long period of specialized training*

Untuk memperoleh penguasaan dan kemampuan intelektual (wawasan atau visi dan kemampuan atau kompetensi serta kemahiran atau *skills*) serta sikap profesional tersebut di atas, seseorang akan memerlukan waktu yang cukup lama untuk mencapai kualifikasi keprofesian sempurna lazimnya tidak kurang dari lima tahun lamanya, ditambah dengan pengalaman praktek terbimbing hingga tercapainya suatu tingkat kemandirian secara penuh dalam menjalankan profesinya. Pendidikan keprofesian tersebut lazimnya diselenggarakan pada jenjang pendidikan tinggi, dengan proses pemagangan sampai batas waktu tertentu dalam bimbingan para tutor atau seniornya.

4. *A broad range of autonomy for both the individual practitioners and the occupational group as a whole*

Kinerja pelayanan itu demikian cermat secara teknis

sehingga kelompok (asosiasi) profesi yang bersangkutan sudah memberikan jaminan bahwa anggotanya dipandang mampu untuk melakukannya sendiri tugas pelayanan tersebut, apa yang seyogianya dilakukan dan bagaimana menjalankannya, siapa yang seyogianya memberikan izin dan lisensi untuk melaksanakan kinerja itu. Individu-individu dalam kerangka kelompok asosiasinya pada dasarnya relatif bebas dari pengawasan, dan secara langsung mereka menangani praktiknya. Dalam hal menjumpai sesuatu kasus yang berada di luar kemampuannya, mereka membuat rujukan (*referral*) kepada orang lain yang dipandang lebih berwenang atau membawanya ke dalam suatu panel atau konferensi kasus (*case conference*).

5. ***An acceptance by the practitioners of broad personal responsibility for judgments made and acts performed within the scope of professional autonomy***

Konsekuensi dari otonomi yang dilimpahkan kepada seorang tenaga praktisi profesional itu, maka berarti pula ia memikul tanggung jawab pribadinya harus secara penuh. Apapun yang terjadi, seperti dokter keliru melakukan diagnosis atau memberikan perlakuan terhadap pasiennya atau seorang guru yang keliru menangani permasalahan siswanya, maka kesemuanya itu harus dipertanggungjawabkannya, serta tidak selayaknya menudingkan atau melemparkan kekeliruannya kepada pihak lain.

6. *An emphasis upon the service to be rendered, rather than the economic gain to the practitioners, as the basis for the organization and performance of the social service delegated to the occupational group*

Mengingat pelayanan profesional itu merupakan hal yang amat esensial (dipandang dari pihak masyarakat yang memerlukannya) maka hendaknya kinerja pelayanan tersebut lebih mengutamakan kepentingan pelayanan pemenuhan kebutuhan tersebut, ketimbang untuk kepentingan perolehan imbalan ekonomis yang akan diterimanya. Hal itu bukan berarti pelayanan profesional tidak boleh memperoleh imbalan yang selayaknya. Bahkan seandainya kondisi dan situasi menuntut atau memanggilnya, seorang profesional itu hendaknya bersedia memberikan pelayanan tanpa imbalan sekalipun.

7. *A comprehensive self-gouverning organization of practitioners*

Mengingat pelayanan itu sangat teknis sifatnya, maka masyarakat menyadari bahwa pelayanan semacam itu hanya mungkin dilakukan penanganannya oleh mereka yang kompeten saja. Karena masyarakat awam di luar yang kompeten yang bersangkutan, maka kelompok (asosiasi) para praktisi itu sendiri satu-satunya institusi yang seyogianya menjalankan peranan yang ekstra, dalam arti menjadi polisi atau dirinya sendiri, ialah mengadakan pengendalian atas anggotanya mulai saat penerimaannya dan memberikan sanksinya bilamana diperlukan terhadap mereka yang melakukan pelanggaran terhadap kode etikanya.

8. *A code of ethics which has been clarified and interpreted at ambiguous and doubtful points by concrete cases*

Otonomi yang dinikmati dan dimiliki oleh organisasi profesi dengan para anggotanya seyogianya disertai kesadaran dan niat yang tulus baik pada organisasi maupun pada individual anggotanya untuk memonitor perilakunya sendiri. Mengingat organisasi dan sekaligus juga anggotanya harus menjadi polisi atas dirinya sendiri maka hendaknya mereka bertindak sesuai dengan kewajiban dan tuntunan moralnya baik terhadap klien maupun masyarakatnya. Atas dasar itu, adanya suatu perangkat kode etika yang telah disepakati bersama oleh yang bersangkutan, seyogianya membimbing hati nuraninya dan mempedomani segala tingkah lakunya.

Menurut Robert W. Richey[40] mengemukakan ciri-ciri dan syarat-syarat profesi sebagai berikut:

1. Lebih mementingkan pelayanan kemanusiaan yang ideal dibandingkan dengan kepentingan pribadi.
2. Seorang pekerja profesional, secara aktif memerlukan waktu yang panjang untuk mempelajari konsep-konsep serta prinsip-prinsip pengetahuan khusus yang mendukung keahliannya.
3. Memiliki kualifikasi tertentu untuk memasuki profesi tersebut serta mampu mengikuti perkembangan dalam pertumbuhan jabatan.
4. Memiliki kode etik yang mengatur keanggotaan, tingkah laku, sikap dan cara kerja.
5. Membutuhkan suatu kegiatan intelektual yang tinggi.

---

[40] Udin Syarifuddin Saud, *Pengembangan Profesi Guru*, (Bandung: Alfabeta, 2009), 15

6. Adanya organisasi yang dapat meningkatkan standar pelayanan, disiplin diri dalam profesi, serta kesejahteraan anggotanya.
7. Memberikan kesempatan untuk kemajuan, spesialisasi, dan kemandirian.
8. Memandang profesi suatu karier hidup (*a live career*) dan menjadi seorang anggota yang permanen.

Khusus untuk jabatan atau profesi guru, sebenarnya juga sudah ada yang mencoba menyusun kriterianya. Misalnya *National Education Association (NEA)* yang menyarankan kriteria berikut:

1. *Jabatan yang melibatkan kegiatan intelektual*

Jelas sekali bahwa jabatan guru memenuhi kriteria ini, karena mengajar melibatkan upaya-upaya yang sifatnya sangat didominasi kegiatan intelektual. Lebih lanjut dapat diamati, bahwa kegiatan-kegiatan yang dilakukan anggota profesi ini adalah dasar bagi persiapan dari semua kegiatan profesional lainnya. Karena itu, Stinnett dan Huggett yang dikutip Soetjipto dan Kosasi mengungkapkan bahwa mengajar disebut sebagai ibu dari segala profesi.[41]

2. *Jabatan yang menggeluti suatu batang tubuh ilmu yang khusus*

Menurut Ornstein dan Levine, semua jabatan mempunyai monopoli pengetahuan yang memisahkan anggota mereka dari orang awam, dan memungkinkan mereka mengadakan pengawasan tentang jabatannya. Anggota-anggota suatu profesi menguasai bidang ilmu yang membangun keahlian mereka dan melindungi masyarakat dari penyalahgunaan, amatiran yang tidak terdidik, dan kelompok

---

[41] Soetjipto dan Kosasi, *Profesi Keguruan*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2004), 18

tertentu yang ingin mencari keuntungan. Namun belum ada kesepakatan tentang bidang ilmu khusus yang melatari pendidikan (*education*) atau keguruan (*teaching*).[42]

Terdapat berbagai pendapat tentang apakah mengajar memenuhi persyaratan kedua ini. Mereka yang bergerak di bidang pendidikan menyatakan bahwa mengajar telah mengembangkan secara jelas bidang khusus yang sangat penting dalam mempersiapkan guru yang berwenang. Sebaliknya, ada yang berpendapat bahwa mengajar belum mempunyai batang tubuh ilmu khusus yang dijabarkan secara ilmiah. Kelompok pertama percaya bahwa mengajar adalah suatu sains (*science*), sementara kelompok kedua mengatakan bahwa mengajar adalah suatu kiat/seni (*art*). Namun dalam karangan-karangan yang ditulis dalam *Encyclopedia of Educational Research* misalnya, terdapat bukti-bukti bahwa pekerjaan mengajar telah secara intensif mengembangkan batang tubuh ilmu khususnya. Sebaliknya masih ada juga yang benpendapat bahwa ilmu pendidikan sedang dalam krisis identitas, batang tubuhnya tidak jelas, batas-batasnya kabur, strukturnya sebagai *a body of knowledge* samar-samar. Sementara itu, Gideons dan Woodring mengatakan ilmu pengetahuan tingkah laku (*behavioural science*), ilmu pengetahuan alam, dan bidang kesehatan dapat dibimbing langsung dengan peraturan dan prosedur yang ekstensif dan menggunakan metodologi yang jelas. Ilmu pendidikan kurang terdefinisi dengan baik. Di samping itu, ilmu terpakai dalam dunia nyata pengajaran masih banyak yang belum teruji validasinya dan disetujui sebagian besar ahlinya.[43]

---

[42] Ibid., 19

[43] Ibid., 20

Sebagai hasilnya, banyak orang khususnya orang awam, seperti juga dengan para ahlinya, selalu berdebat dan berselisih, malahan kadang-kadang menimbulkan pembicaraan yang negatif. Hasil lain dari bidang ilmu yang belum terdefinisi dengan baik ini adalah isi dari kurikulum pendidikan guru berbeda antara satu tempat dengan tempat lainnya, walaupun telah mulai disamakan dengan menentukan topik-topik inti yang wajib ada dalam kurikulum.

Banyak guru di sekolah dasar dan menengah diperkirakan mengajar di luar bidang ilmu yang cocok dengan ijazahnya, misalnya banyak guru Matematika yang tidak mendapatkan mayor dalam Matematika sewaktu dia belajar pada lembaga pendidikan guru, ataupun mereka memang tidak dipersiapkan untuk mengajar Matematika. Masalah ini sangat menonjol dalam bidang Matematika dan ilmu-ilmu yang lain, walaupun sudah agak berkurang dengan adanya persediaan guru yang cukup sekarang ini.

Apakah guru bidang ilmu pengetahuan tertentu juga ditentukan oleh baku pendidikan dan pelatihannya? Sampai saat ini pendidikan guru banyak yang ditentukan “dari atas”, ada yang waktu pendidikannya cukup dua tahun saja, ada yang perlu tiga tahun atau harus empat tahun.

Untuk melangkah kepada jabatan profesional, guru harus mempunyai pengaruh yang cukup besar dalam membuat keputusan tentang jabatannya sendiri. Organisasi guru harus mempunyai kewenangan dan kepemimpinan yang potensial untuk bekerja sama, dan bukan didikte dengan kelompok-kelompok yang berkepentingan, misalnya oleh lembaga pendidikan guru atau kantor wilayah pendidikan beserta jajarannya.

3. *Jabatan yang memerlukan persiapan profesional yang lama (bandingkan dengan pekerjaan yang memerlukan latihan umum belaka)*

Persiapan profesional yang cukup lama amat perlu untuk mendidik guru yang berwenang. Konsep ini menjelaskan keharusan memenuhi kurikulum perguruan tinggi, yang terdiri dari pendidikan umum, profesional, dan khusus, sekurang-kurangnya empat tahun bagi guru pemula S1 di LPTK (Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan) atau pendidikan persiapan profesional di LPTK paling kurang selama setahun setelah mendapat gelar akademik S1 di perguruan tinggi Non-LPTK. Namun sampai sekarang di Indonesia ternyata masih banyak guru yang lama pendidikan mereka sangat singkat, malahan masih ada yang hanya seminggu, sehingga tentu saja kualitasnya masih sangat jauh untuk dapat memenuhi persyaratan yang kita harapkan.

4. *Jabatan yang memerlukan 'latihan dalam jabatan' yang berkesinambungan*

Jabatan guru cenderung menunjukkan bukti yang kuat sebagai jabatan profesional, sebab hampir setiap tahun guru melakukan berbagai kegiatan pelatihan profesional, baik yang mendapatkan penghargaan angka kredit maupun tanpa angka kredit. Malahan pada saat sekarang bermacam-macam pendidikan profesional tambahan diikuti guru-guru dalam menyetarakan dirinya dengan kualifikasi yang telah ditetapkan.

5. *Jabatan yang menjanjikan karier hidup dan keanggotaan yang permanen*

Di luar negeri barangkali syarat jabatan guru sebagai karier permanen merupakan titik yang paling lemah dalam menuntut bahwa mengajar adalah jabatan profesional. Banyak

guru baru yang hanya bertahan selama satu atau dua tahun saja pada profesi mengajar, setelah itu mereka pindah kerja ke bidang lain, yang lebih banyak menjanjikan penghasilan yang lebih tinggi. Untunglah di Indonesia kelihatannya tidak begitu banyak guru yang pindah ke bidang lain, walaupun bukan berarti pula bahwa jabatan guru di Indonesia mempunyai pendapatan yang tinggi. Alasannya mungkin karena lapangan kerja dan sistem pindah jabatan yang agak sulit. Dengan demikian kriteria ini dapat dipenuhi oleh jabatan guru di Indonesia.

6. *Jabatan yang menentukan standar sendiri*

Karena jabatan guru menyangkut hajat hidup orang banyak, maka standar baku untuk jabatan guru ini sering tidak diciptakan oleh anggota profesi sendiri, terutama di negara kita. Standar baku jabatan guru masih sangat banyak diatur oleh pihak pemerintah, atau pihak lain yang menggunakan tenaga guru tersebut seperti organisasi profesi guru dan yayasan pendidikan swasta.

Sementara kebanyakan jabatan mempunyai patokan dan persyaratan yang seragam untuk meyakinkan kemampuan minimum yang diharuskan, tidak demikian halnya dengan jabatan guru. Dari pengalaman beberapa tahun terakhir penerimaan calon mahasiswa yang masuk ke lembaga pendidikan guru nantinya, karena bagaimanapun juga mutu lulusan akan sangat dipengaruhi oleh mutu masukan atau bahan bakunya, dalam hal ini mutu calon mahasiswa lembaga pendidikan guru.

Dalam setiap jabatan profesi setiap anggota kelompok dianggap sanggup untuk membuat keputusan profesional berhubungan dengan iklim kerjanya. Para profesional biasanya

membuat peraturan sendiri dalam daerah kompetensinya, kebiasaan dan tradisi yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan langganan kliennya.

Dokter dan pengacara misalnya, menyediakan layanan untuk masyarakat, sementara kliennya membayar untuk itu namun tak seorang pun mengharap bahwa orang banyak atau sang klien akan menulis resep ataupun yang menulis kontrak sendiri. Bila klien ikut mempengaruhi keputusan dari praktek dokter atau pengacara, maka hubungan profesional klien berakhir. Ini pada hakikatnya berarti mempertahankan klien dari mangsa ketidaktahuannya, di samping juga menjaga profesi dari penilaian yang tidak rasional dari klien. Para profesional harus mempunyai pengetahuan dan kecakapan dalam membuat penilaian, sebaliknya tidak demikian dengan klien.

Bagaimana dengan guru? Guru sebagaimana sudah diutarakan di atas, sebaliknya membolehkan orang tua, kepala sekolah, pejabat kantor wilayah atau anggota masyarakat mengatakan apa yang harus dilakukan mereka. Otonomi profesional tidak berarti bahwa tidak ada sama sekali kontrol terhadap profesional. Sebaliknya, ini berarti bahwa kontrol yang memerlukan kompetensi teknis hanya dapat dilakukan oleh orang-orang yang mempunyai kemampuan profesional dalam hal itu. Kelihatannya untuk masa sekarang sesuai dengan kondisi yang ada di negara kita, kriteria ini belum dapat secara keseluruhan dipenuhi oleh jabatan guru.

7. *Jabatan yang lebih mementingkan layanan di atas keuntungan pribadi*

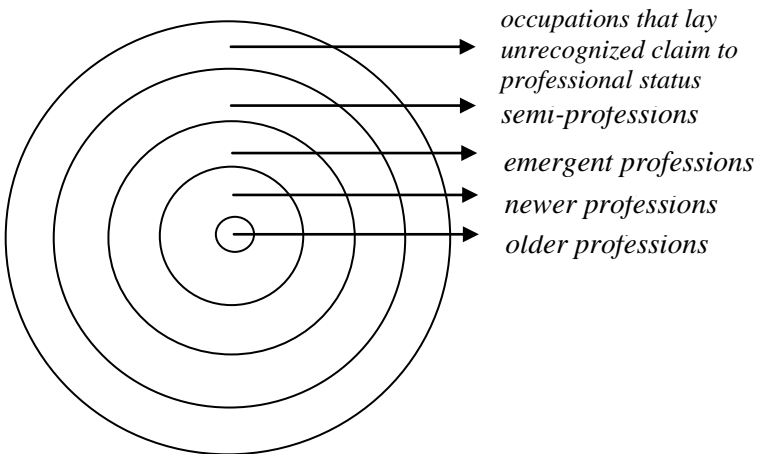
Jabatan guru adalah jabatan yang mempunyai nilai sosial yang tinggi, tidak perlu diragukan lagi. Guru yang baik akan

sangat berperan dalam mempengaruhi kehidupan yang lebih baik dari warga negara masa depan. Jabatan guru telah terkenal secara universal sebagai suatu jabatan yang anggotanya termotivasi oleh keinginan untuk membantu orang lain, bukan disebabkan oleh keuntungan ekonomi atau keuangan. Kebanyakan guru memilih jabatan ini berdasarkan apa yang dianggap baik oleh mereka yakni mendapatkan kepuasan rohaniah ketimbang kepuasan ekonomi atau lahiriah. Namun tidak berarti bahwa guru harus dibayar lebih rendah tetapi juga jangan mengharapkan akan cepat kaya bila memilih jabatan guru. Oleh karena itu, tidak perlu diragukan lagi bahwa persyaratan ketujuh ini dapat dipenuhi dengan baik.

8. *Jabatan yang mempunyai organisasi profesional yang kuat dan terjalin erat*

Semua profesi yang dikenal mempunyai organisasi profesional yang kuat untuk dapat mewadahi tujuan bersama dan melindungi anggotanya. Dalam beberapa hal, jabatan guru telah memenuhi kriteria ini dan dalam hal lain belum dapat dicapai. Di Indonesia telah ada Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) yang merupakan wadah seluruh guru mulai dari guru taman kanak-kanak sampai guru sekolah lanjutan tingkat atas, dan ada pula Ikatan Sarjana Pendidikan Indonesia (ISPI) yang mewadahi seluruh sarjana pendidikan. Di samping itu, juga telah ada kelompok guru mata pelajaran sejenis, baik pada tingkat daerah maupun tingkat nasional, namun belum terkait secara baik dengan PGRI. Harus dicarikan usaha yang sungguh-sungguh agar kelompok-kelompok guru mata pelajaran sejenis itu tidak dihilangkan, tetapi dirangkul ke dalam pangkuan PGRI sehingga merupakan jalinan yang amat rapi dari suatu profesi yang baik.

D. Tingkatan Profesi

Tidak semua pekerjaan menuntut tingkat profesional tertentu, keragaman kemampuan ditinjau dari tingkat keprofesionalan yang ada diperlukan karena di masyarakat terdapat berbagai pekerjaan yang kategorinya juga berbeda. Pertanyaannya sekarang, jenis-jenis bidang pekerjaan apa dan yang mana saja yang telah ada dan/atau sedang berkembang di masyarakat selama ini, serta bagaimana pula posisi atau status keprofesiannya, khususnya profesi guru. Dengan memperhatikan pokok-pokok perangkat ketentuan keprofesian tertentu, Richey[44] secara tentatif telah mencoba mengidentifikasi tingkat-tingkat keprofesian itu seperti tertera pada Gambar 2.1 terlihat di bawah ini.

Gambar 2.1. Tingkatan Profesi

Dari sekian jenis pekerjaan yang terdapat dalam dunia kekaryaan yang oleh masyarakat sudah sering disebut-sebut

[44] Robert W. Richey, *Planning for Teaching an Introduction to Education*. (New York: Mc. Graw-Hili, 1974), 11

atau dipersepsikan sebagai suatu profesi ternyata masih ada pengkategoriannya, yaitu: (1) profesi yang telah mapan (*older professions*); (2) profesi baru (*newer professions*); (3) profesi yang sedang tumbuh kembang (*emergent professions*); (4) semi-profesi (*semi-professions*); dan (5) tugas jabatan atau pekerjaan yang belum jelas arah tuntutan status keprofesiannya (*occupations that lay unrecognized claim to professional status*).

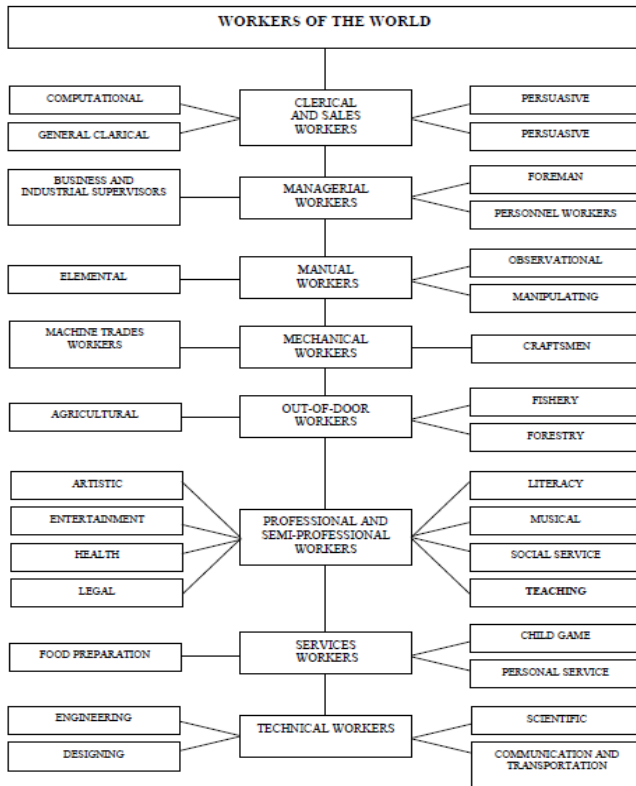
Richey[45] sendiri tidak memberikan rincian contohnya yang definitif tentang jenis pekerjaan apa atau yang mana termasuk kategori keprofesian yang mana. Akan tetapi dari berbagai rujukan lain, jenis-jenis pekerjaan ini semua memerlukan pelayanan yang ditujukan kepada orang lain. Perbedaan kategori pekerjaan tidak menunjukkan perbedaan unsur-unsur atau elemen yang memerlukan pelayanan tetapi menunjukkan pada sifat dan hakikat dari pelayanan. Perbedaan kebutuhan pelayanan ini khususnya dibedakan atas mendasar dan tidaknya tumpuan pekerjaan serta besar kecilnya tanggung jawab yang dituntut. Sebagai gambaran yang dapat digolongkan ke dalam jenis kategori yang mapan itu antara lain: hukum, kedokteran, dan sebagainya. Sedangkan yang termasuk kategori yang baru antara lain: akuntan, arsitek, dan sebagainya. Oteng Sutisna[46] mengklaim bidang kependidikan, khususnya administrasi kependidikan sebagai salah satu jenis profesi yang sedang tumbuh kembang. Adapun jenis pekerjaan yang termasuk kategori *semi-profesional*, banyak disebut juga diantaranya keperawatan dan juga sebagian dari gugus pekerjaan kependidikan, misalnya para guru di tingkat

---

[45] Ibid., 13

[46] Oteng Sutisna, *Administrasi Pendidikan Dasar Teoritis Untuk Praktek Profesional*, (Bandung: Angkasa, 1983), 311

pendidikan dasar.[47]

Bloom dan Balinsky[48] meskipun tidak membedakan secara tegas batas antara kategori profesional dan semi profesional telah menunjukkan sejumlah bidang pekerjaan yang termasuk ke dalam kedua kategori tersebut sebagai suatu kesatuan kelompok bidang pekerjaan dalam dunia kerja.

Gambar 2.2. ***A Functional Occupational, Structure of Workers of The World***

[47] Richey, *Planning for Teaching*, 14

[48] Bloom dan Balinsky dalam Sa'ud, *Pengembangan Profesi*, 24

Pada Gambar 2.2 dapat dicermati, paling tidak terdapat delapan bidang gugus pekerjaan dalam kategori professional dan semi profesional, ialah: (1) *legal*; (2) *health*; (3) *entertainment*; (4) *artistic*; (5) *literacy*; (6) *musical*; (7) *social service*, dan (8) *teaching*. Meskipun hanya label *teaching* yang disebut, namun setidaknya dapat dijadikan salah satu petunjuk bahwa unsur bidang pekerjaan kependidikan, secara universal, telah dikenali sebagai salah satu yang termasuk gugus kategori keprofesian, bukan mustahil telah dan akan dapat berkembang pula berbagai bidang pekerjaan yang profesional. Sejauh mana pandangan para pakar mengenai kemungkinan penerapan konsepsi keprofesian tersebut, kiranya akan dapat ditelaah pada bagian selanjutnya.

Bab 3
STATUS, SIFAT, DAN PERAN GURU

A. Status Profesi Guru

Status guru adalah martabat atau kedudukan guru yang dapat dilihat dari status akademik, status ekonomi, dan status organisasi.

1. Status Akademik

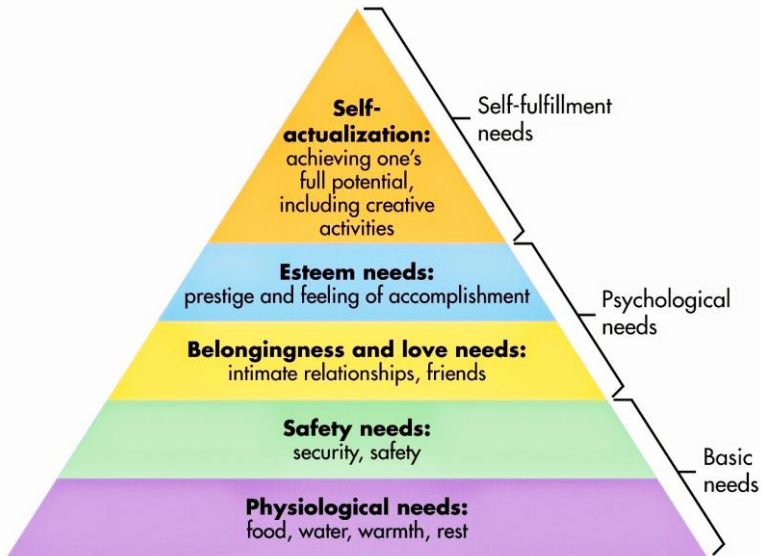
Status akademik dapat diartikan bahwa martabat dan kedudukan guru dilihat dari persyaratan formal dan persyaratan substansial yang dimiliki oleh guru yang bersangkutan. Persyaratan formal berkaitan dengan latar belakang atau kualifikasi pendidikan guru tersebut, apakah guru tersebut berpendidikan SD, SLTP, SLTA, atau Perguruan Tinggi jenjang Diploma, S1, S2, atau S3 misalnya. Atau berapa banyak jenis pendidikan dan latihan yang telah diikuti oleh

guru tersebut. Semakin tinggi tingkat pendidikan guru dan semakin banyak jenis pendidikan dan latihan yang pernah diikuti, maka semakin tinggi pula status akademik guru tersebut.

Persyaratan substansial berkaitan dengan tingkat kemampuan atau kompetensi yang dimiliki oleh guru tersebut. Misalnya menurut PP Nomor 19 Tahun 2005 *jo* PP Nomor 32 Tahun 2013 tentang Standar Nasional Pendidikan, bahwa setiap guru harus memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial. Semakin mampu menunjukkan kompetensi-kompetensi dimaksud secara nyata dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru, maka semakin profesional pula guru tersebut. Berdasarkan persyaratan tersebut, maka seorang guru tidak cukup berlatar belakang pendidikan yang tinggi saja tetapi juga harus didukung oleh tingkat kemampuan yang ditampilkannya. Demikian pula kemampuan yang dimiliki seorang guru juga harus ditopang dengan latar belakang pendidikan yang sesuai dan memadai.

2. Status Ekonomi

Status ekonomi dapat diartikan bahwa martabat dan kedudukan guru dilihat dari penghasilan dan penghargaan yang diterimanya serta tingkat kesejahteraan yang dirasakan oleh pendidik itu sendiri. Status ekonomi ini sangat penting karena melibatkan pemerintah untuk memenuhi kebutuhan pokok manusia yang dasar, yaitu kebutuhan pangan, kebutuhan sandang, dan kebutuhan papan atau perumahan. Akan tetapi tidak berarti bahwa kebutuhan manusia hanya meliputi kebutuhan dasar tersebut. Menurut A.H. Maslow,

manusia mempunyai kebutuhan sesuai hierarkinya, yaitu: (1) kebutuhan fisiologis yang pokok; (2) kebutuhan akan keselamatan dan rasa aman; (3) kebutuhan cinta dan bergaul dengan sesamanya; (4) kebutuhan akan harga diri dan berposisi; dan (5) kebutuhan untuk aktualisasi diri.

Gambar 3.1. Kebutuhan Manusia Menurut Maslow[49]

Status ekonomi terutama berkaitan dengan kebutuhan pertama dan kedua dalam urutan dan tingkat kebutuhan menurut Maslow. Hal yang perlu diperhatikan dalam menilai status ekonomi suatu profesi yang berkenaan dengan penghasilan, tidak hanya dilihat dari besarnya penghasilan yang diterimanya, tetapi juga perlu disesuaikan dengan standar kehidupan yang berlaku di suatu tempat dan kurun waktu

---

[49] Maslow, A. H., *Motivation and Personality*, terj. Nurul Iman, (Jakarta: PT Pustaka Binaman, 1970)

tertentu. Penghasilan yang diterima guru, misalnya diperoleh dari gaji pokok, jenis tunjangan-tunjangan yang meliputi tunjangan suami/istri, tunjangan anak, tunjangan fungsional, dan tunjangan profesi. Di samping itu, status ekonomi juga dapat dilihat dari fasilitas yang diterima oleh guru, misalnya hak cuti, hak mendapatkan asuransi kesehatan, hak mendapatkan pensiun, hak mendapatkan santunan kecelakaan dalam dan karena menjalankan tugas dan sebagainya. Apakah secara ekonomi para guru di Indonesia sudah mendapatkan penghasilan, fasilitas dan penghargaan yang memadai? Ini adalah sebuah pertanyaan yang perlu direnungkan oleh kita bersama.

3. Status Organisasi

Martabat dan kedudukan guru dilihat dari eksistensi organisasi profesinya. Untuk melihat apakah suatu organisasi profesi itu eksis atau tidak kita dapat melihatnya berdasarkan dua kriteria, yaitu: kriteria *intern* dan kriteria *ekstern*. Kriteria *intern* berkaitan dengan otonomi organisasi, yaitu keutuhan dan kemampuan organisasi profesi tersebut dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, misalnya meningkatkan kesejahteraan para anggotanya baik kesejahteraan lahir maupun kesejahteraan batin. Kesejahteraan lahir misalnya berkaitan dengan kemampuan organisasi profesi tersebut untuk meningkatkan penghasilan, sedangkan organisasi profesi tersebut menjadi wadah untuk menampung aspirasi para anggotanya. Kriteria *ekstern* berkenaan dengan kemampuan organisasi profesi untuk melaksanakan fungsinya terhadap lingkungan. Misalnya kemampuannya untuk turut serta memberikan kontribusi tentang kebijakan-kebijakan

pendidikan, serta kemampuan melaksanakan kerja sama dengan organisasi profesi lainnya baik dalam lingkup nasional maupun internasional.

B. Sifat-sifat Guru

Seorang guru hendaknya memiliki sifat-sifat tertentu sebagaimana diajarkan dan dimiliki oleh Rasulullah Saw. Beliau juga seorang guru yang selalu mengajar ummatnya dengan berbagai macam hal. Dalam mengajar, beliau memiliki sifat mulia sehingga maksud ajarannya dapat tersampaikan dan dapat diamalkan oleh murid-muridnya. Fu'ad al-Shalhub telah menjabarkan beberapa sifat Rasulullah Saw sebagai guru dalam pendidikan Islam, yaitu sebagai berikut:[50]

1. Ikhlas

Seorang guru harus menanamkan sifat ikhlas ke dalam jiwa murid-muridnya. Karena Allah lah semua sumber pengetahuan. Hanya untuk mencari ridha Allah ilmu dipergunakan. Dengan landasan ikhlas, pintu makrifat akan terbuka karena Allah lah Tuhan yang Maha Mengetahui. Allah berfirman:

وَمَآ أُمِرُوٓاْ إِلَّا لِيَعۡبُدُواْ ٱللَّهَ مُخۡلِصِينَ لَهُ ٱلدِّينَ حُنَفَآءَ

[50] Pada Sub-Bab mengenai sifat-sifat guru ini, penulis cukup banyak menyadur dari poin-poin yang dikemukakan oleh Fu'ad al-Shalhub dalam bukunya *Guruku Muhammad Saw*. (Jakarta: Gema Insani, 2006). Selain itu, juga telah dimodifikasi dalam Imron Fauzi, *Manajemen Pendidikan Ala Rasulullah*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012).

"Padahal mereka tidak disuruh kecuali supaya menyembah Allah dengan memurnikan ketaatan kepada-Nya dalam (menjalankan) agama yang lurus, dan supaya mereka mendirikan shalat dan menunaikan zakat dan yang demikian itulah agama yang lurus."[51]

Sifat ikhlas juga dianjurkan oleh Rasulullah Saw karena niat yang ikhlas menjadi penentu suatu perbuatan. Beliau bersabda: "Sesungguhnya hukum perbuatan-perbuatan itu tergantung pada niatnya. Sesungguhnya bagi setiap orang itu adalah apa yang diniatkan. Maka barang siapa (niat) hijrahnya kepada Allah dan rasul-Nya maka hijrahnya (benar-benar) kepada Allah dan rasul-Nya. Dan barang siapa hijrahnya untuk dunia yang dia ingin meraihnya, atau untuk wanita yang dia ingin menikahinya, maka (nilai) hijrahnya kepada apa yang dia berhijrah karenanya."[52]

Niat itu terletak dalam hati bukan pada gambaran luar suatu perbuatan. Inilah yang menjadi esensi suatu perbuatan yang akan dinilai oleh Allah, karena Allah hanya menerima perbuatan yang diniatkan dengan ikhlas. Rasulullah Saw bersabda: "Sesungguhnya Allah tidak memandang kepada tubuh dan rupa kamu, akan tetapi Dia memandang kepada hati dan (amal-amal kamu)."[53]

---

[51] QS. Al Bayyinah (98): 5

[52] *Shahih al Bukhari*, no. 1 dan *Shahih Muslim*, no. 1907

[53] *Shahih Muslim*, no. 2564

2. Jujur

Jujur adalah penyelamat bagi guru di dunia dan akhirat. Bohong kepada murid akan menghalangi penerimaan dan menghilangkan kepercayaan. Bohong pengaruhnya sampai kepada masyarakat dan tidak terbatas pada orang yang melakukannya. Allah berfirman:

طَاعَةٌ وَقَوْلٌ مَّعْرُوفٌ ۚ فَإِذَا عَزَمَ ٱلْأَمْرُ فَلَوْ صَدَقُوا۟ ٱللَّهَ لَكَانَ خَيْرًا لَّهُمْ ﴿٢١﴾

"Ta'at dan mengucapkan perkataan yang baik (adalah lebih baik bagi mereka). Apabila telah tetap perintah perang (mereka tidak menyukainya), tetapi jikalau mereka benar (imannya) terhadap Allah, niscaya yang demikian itu lebih baik bagi mereka."[54]

Rasulullah Saw juga bersabda: "Sesungguhnya kebenaran itu menunjukkan kepada kebaikan dan kebaikan itu menunjukkan pada surga. Dan sesungguhnya seseorang itu berlaku jujur (benar) hingga ditulis di sisi Allah sebagai orang yang *shiddiq*. Dan sesungguhnya dusta itu menunjukkan kepada kemaksiatan dan kemaksiatan menunjukkan kepada neraka. Dan sesungguhnya seseorang itu berbuat dusta hingga ditulis di sisi Allah sebagai pendusta."[55]

3. *Walk the Talk*

Allah berfirman:

---

[54] QS. Muhammad (47): 21

[55] *Shahih al Bukhari*, no. 6094 dan *Shahih Muslim*, no. 2607

"Wahai orang-orang yang beriman, kenapakah kamu mengatakan sesuatu yang tidak kamu kerjakan? Amat besar kebencian di sisi Allah bahwa kamu mengatakan apa-apa yang tidak kamu kerjakan."[56]

Adanya perbedaan ucapan dengan perilaku seorang guru hanya akan membuat seorang murid berada dalam kebingungan. Mereka tidak tahu siapa yang harus dicontoh dan apa arti sebuah keluhuran budi atau kemuliaan akhlak. Di samping itu, seorang guru yang tidak mengamalkan apa yang disampaikan kepada muridnya hanya akan merendahkan martabat dirinya dihadapan orang yang seharusnya menghormatinya.

4. Adil dan *Egaliter*

Allah memerintahkan untuk bersikap adil dan mewajibkan hamba-Nya untuk berlaku adil terhadap kerabat dekat ataupun jauh, juga terhadap musuh sekalipun. Mewujudkan sikap adil dan menyamakan hak setiap murid sangat penting karena sikap tersebut akan menebarkan rasa cinta dan kasih sayang di antara mereka. Allah berfirman:

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ كُونُواْ قَوَّٰمِينَ بِٱلۡقِسۡطِ شُهَدَآءَ لِلَّهِ وَلَوۡ

[56] QS. Al Shaff (61): 2-3

"Wahai orang-orang yang beriman, jadilah kamu orang yang benar-benar penegak keadilan, menjadi saksi karena Allah biarpun terhadap dirimu sendiri atau ibu bapak dan kaum kerabatmu. Jika ia kaya ataupun miskin, maka Allah lebih tahu kemaslahatannya. Maka janganlah kamu mengikuti hawa nafsu karena ingin menyimpang dari kebenaran. Dan jika kamu memutar balikkan (kata-kata) atau enggan menjadi saksi, maka sesungguhnya Allah adalah Maha Mengetahui segala apa yang kamu kerjakan."[57]

Rasulullah Saw bersabda: "Manusia yang paling dicintai Allah pada hari kiamat adalah pemimpin yang adil, dan manusia yang paling dibenci Allah dan mendapat siksa yang pedih pada hari kiamat adalah pemimpin yang zhalim."[58]

Sikap adil harus diwujudkan ketika memberikan nilai dan peringkat kepada para murid. Tetap menjaga hubungan baik berupa kedekatan dan persahabatan terhadap murid tertentu, dengan berusaha menutupinya dari pendengaran dan penglihatan murid-murid yang lain.

---

[57] QS. An Nisa' (4): 135

[58] HR. Tirmidzi dalam *Shahih Al Jami'*, no. 1329

5. Akhlak Mulia

Akhlak adalah sikap yang terpuji yang harus dimiliki oleh seorang guru. Kemudian ia memerintahkan kepada murid-muridnya untuk berakhlak baik. Ucapan yang baik, senyuman, dan raut muka yang berseri dapat menghilangkan jarak yang membatasi antara seoarang guru dengan muridnya. Sikap kasih dan sayang, serta kelapangan hati seorang pendidik akan dapat menangani kebodohan seorang murid. Allah berfirman:

وَإِنَّكَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ ٤

"Dan sesungguhnya kamu (Muhammad) benar-benar berbudi pekerti yang agung."[59]

Rasulullah Saw juga bersabda: "Sesungguhnya Allah itu lembut dan menyukai kelembutan dalam segala sesuatu."[60]

6. Tawadhu

Dampak dari sifat tawadhu bukan hanya dirasakan oleh seorang guru, tetapi juga akan dirasakan oleh para murid. Sifat ini akan memberikan dampak positif bagi diri mereka. Sifat tawadhu dapat menghancurkan batas yang menghalangi antara seorang guru dengan muridnya. Allah berfirman:

وَلَا تَمْشِ فِي ٱلْأَرْضِ مَرَحًاۖ إِنَّكَ لَن تَخْرِقَ ٱلْأَرْضَ

[59] QS. Al Qalam (68): 4
[60] *Shahih Muslim*, no. 2593

"Dan janganlah kamu berjalan di muka bumi ini dengan sombong, karena sesungguhnya kamu sekali-kali tidak dapat menembus bumi dan sekali-kali kamu tidak akan sampai setinggi gunung. Semua itu kejahatannya amat dibenci di sisi Tuhanmu."[61]

وَٱخۡفِضۡ جَنَاحَكَ لِمَنِ ٱتَّبَعَكَ مِنَ ٱلۡمُؤۡمِنِينَ ٢١٥

"Dan rendahkanlah dirimu terhadap orang-orang yang mengikutimu, yaitu orang-orang yang beriman."[62]

Rasulullah Saw bersabda: "Sesungguhnya Allah telah mewahyukan kepadaku agar kalian bersikap tawadhu sehingga seseorang tidak bersikap sombong pada yang lainnya dan tidak menzhalimi satu sama lainnya."[63]

Sifat sombong dapat menyebabkan para murid menjauhi guru. Mereka juga akan menolak menerima ilmu darinya. Jika seorang murid dekat dengan gurunya, maka ia akan mampu menyerap ilmu dengan baik. Sifat tawadhu-lah yang dapat mewujudkan kedekatan tersebut.

7. Berani

Sifat berani adalah tuntutan yang seharusnya dipenuhi

---

[61] QS. Al Isra' (17): 37-38

[62] QS. Asy Syu'ara (26): 215

[63] *Shahih Muslim*, no. 7210

oleh setiap guru. Mengakui kesalahan tidak akan mengurangi harga diri seseorang. Bahkan sikap seperti itu akan mengangkat derajatnya, sekaligus bukti keberanian yang dimilikinya. Berani bukan saja dalam mengungkapkan kebenaran atau menegur perilaku murid yang bermoral rendah atau berakhlak buruk, tetapi juga dalam mengakui kekurangan guru.

Rasulullah Saw bersabda, "Barang siapa terbunuh karena membela hartanya maka dia syahid. Barang siapa terbunuh karena membela dirinya maka dia syahid. Barang siapa terbunuh karena membela agamanya maka dia syahid. Barang siapa terbunuh karena membela keluarganya maka dia syahid."[64]

Mengakui kesalahan maknanya adalah memperbaiki kesalahan. Lawannya adalah terus-menerus mengulangi kesalahan yang sama dan bersikeras terhadap kesalahan tersebut.

8. Jiwa Humor yang Sehat

Dampak positif yang ditimbulkan dari senda gurau adalah terciptanya suasana nyaman di ruang kelas, halaqah, atau pertemuan tertentu. Humor yang sehat dapat menghilangkan rasa jenuh yang menghinggapi para murid, tetapi jelas dengan memperhatikan larangan untuk tidak berlebih-lebihan dalam bersenda gurau, agar pelajaran yang hendak dicapai tidak keluar dari yang dicita-citakan dan tidak menghilangkan faedah yang diharapkan. Berlebih-lebihan dalam bersenda gurau hanya menghilangkan kewibawaan dan kehormatan. Senda gurau hendaknya tidak dilakukan kecuali dalam hal kebenaran atau kejujuran, tidak menyakiti atau

---

[64] HR. Tirmidzi dalam *Shahih Al Jami'*, no. 1418

menghina murid.

Diceritakan, seorang laki-laki datang kepada Rasulullah Saw lalu berkata, "Ya Rasulallah, bawalah aku." Kemudian Rasulullah Saw menjawab: "Aku akan membawamu di atas anak unta." Lelaki itu bertanya (penuh heran), "Bagaimana aku akan dibawa oleh seekor anak unta?" Kemudian Nabi menjawab, "Bukankah unta itu dilahirkan dalam bentuk anak unta."[65]

Dalam riwayat lain diceritakan, seorang nenek datang kepada Rasulullah Saw dan berkata, "Ya Rasulullah, berdoalah kepada Allah agar saya dimasukkan kedalam surga." Rasulullah menjawab, "Wahai nenek sesungguhnya surga itu tidak akan dimasuki oleh orang-orang tua." Hasan berkata, "nenek itu pergi sambil menangis." Kemudian Rasulullah bersabda, "Beritahulah kepadanya bahwa dia tidak akan masuk surga dalam kondisi nenek-nenek."[66] Ketika itu juga disampaikan firman Allah yang berbunyi:

"Sesungguhnya Kami menciptakan mereka (bidadari-bidadari) dengan langsung. Dan Kami jadikan mereka gadis-gadis perawan. Penuh cinta lagi sebaya umurnya."[67]

---

[65] HR. Tirmidzi dalam *Shahih Al Jami'* no. 1991

[66] HR. Turmidzi dalam *Jami' al Ushul*, 55

[67] QS. Al Waqi'ah (56): 35-37

9. Sabar dan Menahan Marah

Kesabaran adalah alat yang paling baik bagi kesuksesan seorang guru. Amarah adalah perasaan dalam jiwa. Amarah menyebabkan hilangnya kontrol diri dan lemah dalam melihat kebenaran. Dampak amarah yang tidak terkontrol sangatlah menghinakan. Kekuatan seorang guru tersembunyi pada bagaimana ia mampu mengendalikan amarahnya ketika terjadi sesuatu yang membuatnya marah, dan bagaimana ia mampu menguasai akal sehatnya.

Dengan cara perlahan-lahan dan latihan yang panjang, maka seorang guru akan memperoleh kekuatan dan kemampuan mengontrol diri dan menanggulangi rasa amarah. Cara yang paling *afdhal* adalah dengan mengikuti penyembuhan secara *rabbani* dan *nabawi* yang dicontohkan Nabi Muhammad Saw sebagaimana sabda beliau: "Apabila di antara kalian sedang marah, jika ia sedang berdiri maka hendaknya duduk, dengan cara tersebut bisa menghilangkan kemarahan. Apabila masih marah, maka berbaringlah."[68]

Rasulullah Saw juga bersabda: "Bukanlah orang hebat itu adalah orang yang hebat dalam pertempuran, tapi orang hebat itu adalah orang yang bisa menahan dirinya ketika sedang marah."[69]

Dalam riwayat lain Rasulullah Saw bersabda: "Barang siapa yang menjaga diri maka Allah akan menjaganya, dan barang siapa yang mencukupkan diri maka Allah akan mencukupkannya, dan barang siapa yang bersabar maka Allah menjadikan ia orang yang bersabar."[70]

---

[68] HR. Ahmad: V, 152

[69] *Shahih al Bukhari*, no. 6114 dan *Shahih Muslim*, no. 2609

[70] *Shahih al Bukhari*, no. 1469

10. Menjaga Lisan

Ejekan dan hinaan akan menyebabkan jatuhnya harkat dan derajat orang yang dihina. Hal ini akan menimbulkan adanya rasa permusuhan dan kemarahan. Sifat ini akan lebih menghinakan apabila dimiliki seorang guru. Rasulullah Saw bersabda, "Barang siapa beriman kepada Allah dan hari Akhir, maka berbicaralah yang baik atau diam."[71]

11. Sinergi dan Musyawarah

Bermusyawarah dapat membantu seorang guru dalam menghadapi suatu permasalahan atau perkara sulit yang dihadapinya. Meminta pendapat orang lain tidak menunjukkan rendahnya tingkat martabat dan keilmuan seseorang, bahkan sikap tersebut merupakan pertanda tingginya tingkat kecerdasan dan kebijaksanaan seseorang. Allah berfirman:

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ ٱللَّهِ لِنتَ لَهُمْ ۖ وَلَوْ كُنتَ فَظًّا غَلِيظَ ٱلْقَلْبِ لَٱنفَضُّوا۟ مِنْ حَوْلِكَ ۖ فَٱعْفُ عَنْهُمْ وَٱسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِى ٱلْأَمْرِ ۖ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى ٱللَّهِ ۚ إِنَّ ٱللَّهَ يُحِبُّ ٱلْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

"Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar,

---

[71] *Shahih al Bukhari*, no. 5672 dan *Shahih Muslim*, no. 47

tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya."[72]

Lebih dari itu, bermusyawarah dapat mendekatkan seseorang kepada kebenaran. Sedangkan meninggalkannya hanya akan menjauhkan diri dari kebenaran. Abu Hurairah berkata, "Aku tidak melihat seorang pun yang paling banyak bermusyawarah, kecuali Rasulullah Saw."[73]

C. Peran dan Tugas Guru

Proses pembelajaran pada dasarnya merupakan interaksi antara guru dan peserta didik. Kualitas hubungan antara guru dan peserta didik dalam proses pembelajaran sebagian besar ditentukan oleh pribadi pendidik dalam mengajar (*teaching*) dan peserta didik dalam belajar (*learning*). Hubungan tersebut mempengaruhi kesediaan peserta didik untuk melibatkan diri dalam kegiatan ini. Jadi, bila terjadi hubungan yang positif antara guru dan peserta didik, peserta didik akan berusaha sungguh-sungguh masuk ke dalam kegiatan ini. Hal ini terjadi karena selain peserta didik memiliki insting peniruan, juga karena mereka memiliki rasa senang yang diperolehnya dari hubungan positif dengan gurunya. Semakin besar keterlibatan peserta didik pada kegiatan ini tentu semakin besar pula kemungkinan mereka memahami dan menguasai bahan

[72] QS. Ali Imran (3): 159
[73] HR. Tirmidzi, no. 1714

pelajaran yang disajikan, begitu pula sebaliknya. Dengan kata lain, kualitas hubungan antara guru dan peserta didik menentukan keberhasilan proses pembelajaran yang efektif. Mengingat begitu pentingnya peranan hubungan antara guru dan peserta didik dalam menentukan keberhasilan pembelajaran, maka guru dituntut untuk mampu menciptakan hubungan yang positif. Guru dituntut untuk menciptakan suasana yang kondusif agar peserta didik bersedia terlibat sepenuhnya pada kegiatan pembelajaran.

Guru memiliki peran yang sangat strategis, sebab keberadaannya sangat berkaitan dengan keberhasilan dan kualitas pendidikan. Guru merupakan pribadi yang harus mampu menerjemahkan dan menjabarkan nilai-nilai yang terdapat dalam kurikulum, kemudian mentransformasikannya kepada peserta didik melalui proses pembelajaran. Kurikulum diperuntukkan bagi peserta didik melalui guru agar secara nyata memberikan pengaruh kepada peserta didik pada saat terjadinya proses pembelajaran. Bahkan guru merupakan perwujudan nyata kurikulum di dalam kelas bagi peserta didik.[74]

Dengan memperhatikan kajian Pullias dan Young (1988), Manan (1990), serta Yelon and Weinstein (1997), dapat diidentifikasikan sedikitnya 19 peran guru, yakni guru sebagai pendidik, pengajar, pembimbing, pelatih, penasehat, pembaharu (*innovator*), model dan teladan, pribadi, peneliti, pendorong kreativitas, pembangkit pandangan, pekerja rutin, pemindah kemah, pembawa cerita, aktor, emansipator, evalua-

---

[74] Donni Juni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Guru*, (Bandung: Alfabeta, 2014), 79

tor, pengawet, dan sebagai kulminator.[75] Dari 19 peran tersebut, di bawah ini hanya akan dijelaskan 9 peran saja, yang menurut penulis memiliki relevansi langsung dengan proses pembelajaran.

1. Guru Sebagai Pendidik

Guru adalah pendidik, yang menjadi tokoh, panutan, dan identifikasi bagi para peserta didik, dan lingkungannya. Oleh karena itu, guru harus memiliki standar kualitas pribadi tertentu, yang mencakup tanggung jawab, wibawa, mandiri, dan disiplin. Berkaitan dengan tanggung jawab; guru harus mengetahui, serta memahami nilai, norma moral, dan sosial, serta berusaha berperilaku dan berbuat sesuai dengan nilai dan norma tersebut. Guru juga harus bertanggung jawab terhadap segala tindakannya dalam pembelajaran di sekolah, dan dalam kehidupan bermasyarakat. Berkenaan dengan wibawa; guru harus memiliki kelebihan dalam merealisasikan nilai spiritual, emosional, moral, sosial, dan intelektual dalam pribadinya, serta memiliki kelebihan dalam pemahaman ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni sesuai dengan bidang yang dikembangkan.[76]

2. Guru Sebagai Pengajar

Sejak adanya kehidupan, sejak itu pula guru telah melaksanakan pembelajaran, dan memang hal tersebut merupakan tugas dan tanggung jawabnya yang pertama dan utama. Guru membantu peserta didik yang sedang

---

[75] Mulyasa, *Menjadi Guru, Menciptakan Pelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), 137

[76] Ibid.

berkembang untuk mempelajari sesuatu yang belum diketahuinya, membentuk kompetensi, dan memahami materi standar yang dipelajari.

Pertentangan tentang mengajar berdasar pada suatu unsur kebenaran yang berangkat dari pendapat kuno yang menekankan bahwa mengajar berarti memberitahu atau menyampaikan materi pembelajaran. Dalam hal ini, konsep lama yang cenderung membuat kegiatan pembelajaran menjadi monoton wajar jika mendapat tantangan, tetapi tidak dapat didiskreditkan untuk semua pembelajaran.

Kegiatan belajar peserta didik dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti: motivasi, kematangan, hubungan peserta didik dengan guru, kemampuan verbal, tingkat kebebasan, rasa aman, dan keterampilan guru dalam berkomunikasi. Jika faktor-faktor di atas dipenuhi, maka melalui pembelajaran peserta didik dapat belajar dengan baik. Sehubungan dengan itu, sebagai orang yang bertugas menjelaskan sesuatu, guru harus berusaha membuat sesuatu menjadi jelas bagi peserta didik, dan berusaha lebih terampil dalam memecahkan masalah.[77]

3. Guru Sebagai Pembimbing

Guru dapat diibaratkan sebagai pembimbing perjalanan (*guide*), yang berdasarkan pengetahuan dan pengalamannya bcrtanggung jawab atas kelancaran perjalanan itu. Dalam hal ini, istilah perjalanan tidak hanya menyangkut fisik tetapi juga perjalanan mental, emosional, kreatifitas, moral, dan spiritual yang lebih dalam dan kompleks. Sebagai pembimbing, guru harus merumuskan tujuan secara jelas, menetapkan waktu

---

[77] Ibid., 138

perjalanan, menetapkan jalan yang harus ditempuh, menggunakan petunjuk perjalanan, serta menilai kelancaran-nya sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan peserta didik. Semua itu dilakukan berdasarkan kerjasama yang baik dengan peserta didik, tetapi guru memberikan pengaruh utama dalam setiap aspek perjalanan. Sebagai pembimbing, guru memiliki berbagai hak dan tanggung jawab dalam setiap perjalanan yang direncanakan dan dilaksanakannya.[78]

Berdasarkan keterangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa sebagai pembimbing perjalanan, guru memerlukan kompetensi untuk melaksanakan empat hal berikut.

Pertama, guru harus merencanakan tujuan dan meng-identifikasi kompetensi yang hendak dicapai. Tugas guru adalah menetapkan apa yang telah dimiliki oleh peserta didik sehubungan dengan latar belakang dan kemampuannya, serta kompetensi apa yang mereka perlukan untuk dipelajari dalam mencapai tujuan.

Kedua, guru harus melihat keterlibatan peserta didik dalam pembelajaran, dan yang paling penting bahwa peserta didik melaksanakan kegiatan belajar itu tidak hanya secara jasmaniah, tetapi mereka harus terlibat secara psikologis. Dengan kata lain, peserta didik harus dibimbing untuk mendapatkan pengalaman, dan membentuk kompetensi yang akan mengantar mereka mencapai tujuan. Dalam setiap hal peserta didik harus belajar, untuk itu mereka harus memiliki pengalaman dan kompetensi yang dapat menimbulkan kegiatan belajar.

Ketiga, guru harus memaknai kegiatan belajar. Hal ini

---

[78] Hisyam Zaini, et.al., *Strategi Pembelajaran Aktif*, (Yogyakarta: CTSD IAIN Sunan Kalijaga, 2002), 8-10

mungkin merupakan tugas yang paling sukar tetapi penting, karena guru harus memberikan kehidupan dan arti terhadap kegiatan belajar. Bisa jadi pembelajaran direncanakan dengan baik, dilaksanakan secara tuntas dan rinci, tetapi kurang relevan, kurang hidup, kurang bermakna, kurang menantang rasa ingin tahu, dan kurang *imaginative*.

Keempat, guru harus melaksanakan penilaian. Dalam hal ini diharapkan guru dapat menjawab pertanyaan-pertanyaan berikut: Bagaimana keadaan peserta didik dalam pembelajaran? Bagaimana peserta didik membentuk kompetensi? Bagaimana peserta didik mencapai tujuan? Jika berhasil, mengapa, dan jika tidak berhasil mengapa? Apa yang bisa dilakukan di masa mendatang agar pembelajaran menjadi sebuah perjalanan yang lebih baik?

4. Guru Sebagai Pelatih

Proses pendidikan dan pembelajaran memerlukan latihan keterampilan, baik intelektual maupun motorik, sehingga menuntut guru untuk bertindak sebagai pelatih. Hal ini lebih ditekankan lagi, karena tanpa latihan seorang peserta didik tidak akan mampu menunjukkan penguasaan kompetensi dasar, dan tidak akan mahir dalam berbagai keterampilan yang dikembangkan sesuai dengan materi standar. Oleh karena itu, guru harus berperan sebagai pelatih, yang bertugas melatih peserta didik dalam pembentukan kompetensi dasar, sesuai dengan potensi masing-masing. Pelatihan yang dilakukan, di samping harus memperhatikan kompetensi dasar dan materi standar, juga harus mampu memperhatikan perbedaan individual peserta didik dan lingkungannya.

5. Guru Sebagai Penasehat

Guru adalah seorang penasehat bagi peserta didik, bahkan bagi orang tua, meskipun mereka tidak memiliki latihan khusus sebagai penasehat dan dalam beberapa hal tidak dapat berharap untuk menasehati orang. Banyak guru cenderung menganggap bahwa konseling terlalu banyak membicarakan klien, seakan-akan berusaha mengatur kehidupan orang, dan oleh karenanya mereka tidak senang melaksanakan fungsi ini. Padahal menjadi guru pada tingkat manapun berarti menjadi penasehat dan menjadi orang kepercayaan, kegiatan pembelajaran pun meletakannya pada posisi tersebut. Peserta didik senantiasa berhadapan dengan kebutuhan untuk membuat keputusan, dan dalam prosesnya akan lari kepada gurunya. Peserta didik akan menemukan sendiri dan secara mengherankan, bahkan mungkin menyalahkan apa yang ditemukannya, serta akan mengadu kepada guru sebagai orang kepercayaannya. Makin efektif guru menangani setiap permasalahan, makin banyak kemungkinan peserta didik berpaling kepadanya untuk mendapatkan nasihat dan kepercayaan diri.[79]

6. Guru Sebagai Pendorong Kreativitas

Kreativitas merupakan hal yang sangat penting dalam pembelajaran, dan guru dituntut untuk mendemonstrasikan dan menunjukkan proses kreativitas tersebut. Kreativitas merupakan sesuatu yang bersifat universal dan merupakan ciri aspek dunia kehidupan di sekitar kita. Kreativitas ditandai oleh adanya kegiatan menciptakan sesuatu yang sebelumnya tidak

---

[79] A. Marimba, *Pengantar Filsafat Pendidikan Islam*, (Bandung: Al-Ma'arif, 1998), 69

ada dan tidak dilakukan oleh seseorang atau adanya kecenderungan untuk menciptakan sesuatu. Sebagai orang yang kreatif, guru menyadari bahwa kreativitas merupakan yang universal dan oleh karenanya semua kegiatannya ditopang, dibimbing dan dibangkitkan oleh kesadaran itu. la sendiri adalah seorang kreator dan motivator dalam proses pembelajaran.

Guru harus memiliki kemampuan dan keterampilan dalam mengembangkan kreativitas peserta didik. Kreativitas peserta didik merupakan kemampuan peserta didik untuk membuat kombinasi dan menghasilkan kebaruan berdasarkan data, informasi, atau hal-hal lainnya yang sudah ada. Kreativitas peserta didik juga dapat dipahami sebagai kemampuan untuk menemukan berbagai kemungkinan atau alternatif jawaban terhadap suatu masalah, di mana penekanannya adalah pada kuantitas, ketepatgunaan, dan keragaman jawaban sesuai dengan konteks masalah yang dihadapi. Kreativitas tercermin melalui kelancaran, keluwesan, dan orisinalitas dalam berpikir serta kemampuan untuk mengelaborasi (mengembangkan, memperkaya, memperinci) suatu gagasan.

Peserta didik yang kreatif memiliki ciri-ciri tertentu, berbeda dengan peserta didik yang pasif. Salah satu aspek penting dalam kreativitas adalah memahami ciri-cirinya. Upaya menciptakan iklim yang kondusif bagi perkembangan kreativitas hanya mungkin dilakukan jika kita memahami terlebih dahulu sifat-sifat kemampuan kreatif dan iklim lingkungan yang ada di sekitarnya. Ciri-ciri kreativitas dapat dikelompokkan dalam dua kategori, yaitu kognitif dan non kognitif. Ciri kognitif diantaranya orisinalitas, fleksibilitas, kelancaran, dan elaborasi. Sedangkan, ciri non kognitif

diantaranya motivasi sikap dan kepribadian kreatif. Kedua ciri ini sama pentingnya, kecerdasan yang tidak ditunjang dengan kepribadian kreatif tidak akan menghasilkan apapun. Kreativitas hanya dapat dilahirkan dari orang cerdas yang memiliki kondisi psikologis yang sehat. Kreativitas tidak hanya perbuatan otak saja, namun variabel emosi dan kesehatan mental. Kecerdasan tanpa mental yang sehat sulit untuk melahirkan kreativitas.[80]

7. Guru Sebagai Aktor

Sebagai seorang aktor, guru harus melakukan apa yang ada dalam naskah yang telah disusun dengan mempertimbangkan pesan yang akan disampaikan kepada penonton. Penampilan yang bagus dari seorang aktor akan mengakibatkan para penonton tertawa, mengikuti dengan sungguh-sungguh, dan bisa pula menangis terbawa oleh penampilan sang aktor. Untuk bisa berperan sesuai dengan tuntutan naskah, dia harus menganalisis dan melihat kemampuannya sendiri, persiapannya, memperbaiki kelemahan, menyempurnakan aspek-aspek baru dari setiap penampilan, mempergunakan pakaian, tata rias sebagaimana yang diminta, dan kondisinya sendiri untuk menghadapi ketegangan emosinya dari malam ke malam serta mekanisme fisik yang harus ditampilkan.

Sang aktor harus siap mental terhadap pernyataan senang dan tidak senang dari para penonton dan kritik yang diberikan oleh media massa. Emosi harus dikuasai karena kalau seseorang telah mencintai atau membenci sesuatu akan berlaku tidak objektif, perilakunya menjadi distorsi dan tak terkontrol.

---

[80] Priansa, *Kinerja*, 92-93

Ringkasnya, untuk menjadi aktor yang mampu membuat para penonton bisa menikmati penampilannya serta memahami pesan yang disampaikan, diperlukan persiapan, baik pikiran, perasaan maupun latihan fisik.[81]

Sebagai aktor, guru berangkat dengan jiwa pengabdian dan inspirasi yang dalam yang akan mengarahkan kegiatannya. Tahun demi tahun sang aktor berusaha mengurangi respon bosan dan berusaha meningkatkan minat para pendengar. Demikianlah, guru memiliki kemampuan menunjukkan penampilannya di depan kelas.

8. Guru Sebagai Emansipator

Dengan kecerdikannya, guru harus mampu memahami potensi peserta didik, menghormati setiap insan, dan menyadari bahwa kebanyakan insan merupakan 'budak' stagnasi kebudayaan. Ketika masyarakat membicarakan rasa tidak senang kepada peserta didik tertentu, guru harus mengenal kebutuhan peserta didik tersebut akan pengalaman, pengakuan dan dorongan. Dia tahu bahwa pengalaman, pengakuan dan dorongan seringkali membebaskan peserta didik dari '*self image*' yang tidak menyenangkan, kebodohan, dan dari perasaan tertolak dan rendah diri. Dalam hal ini, guru harus mampu melihat sesuatu yang tersirat di samping yang tersurat, serta mencari kemungkinan pengembangannya.

Untuk memiliki kemampuan melihat sesuatu yang tersirat, perlu memanfaatkan pengalaman selama bekerja, ketekunan, kesabaran dan tentu saja kemampuan menganalisis fakta yang dilihatnya, sehingga guru mampu mengubah

---

[81] Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), 56

keadaan peserta didik dari status 'terbuang' menjadi 'dipertimbangkan' oleh masyarakat. Guru telah melaksanakan fungsinya sebagai emansipator, ketika peserta didik yang telah menilai dirinya sebagai pribadi yang tak berharga, merasa dicampakkan orang lain atau selalu diuji dengan berbagai kesulitan sehingga hampir putus asa, dibangkitkan kembali menjadi pribadi yang percaya diri. Ketika peserta didik hampir putus asa, diperlukan ketelatenan, keuletan dan seni memotivasi agar timbul kembali kesadaran dan bangkit kembali harapannya.

9. Guru Sebagai Evaluator

Evaluasi atau penilaian merupakan aspek pembelajaran yang paling kompleks, karena melibatkan banyak latar belakang dan hubungan, serta variabel lain yang mempunyai arti apabila berhubungan dengan konteks yang hampir tidak mungkin dapat dipisahkan dengan setiap segi penilaian. Tidak ada pembelajaran tanpa penilaian, karena penilaian merupakan proses menetapkan kualitas hasil belajar, atau proses untuk menentukan tingkat pencapaian tujuan pembelajaran oleh siswa.[82]

Penilaian adalah suatu analisis yang sistematis dan bekesinambungan untuk melihat efektivitas program yang diberikan dan pengaruh program tersebut pada peserta didik. Dalam hal ini penilaian mencakup penilaian peserta didik maupun penilaian terhadap program pembelajaran secara keseluruhan.

Adapun tujuan penilaian pembelajaran adalah untuk

---

[82] Nurudin Syafrudin, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*, (Jakarta, Ciputat Press, 2002), 143

mengetahui dan menindaklanjuti pertumbuhan dan perkembangan yang dicapai peserta didik selama mengikuti pendidikan. Penilaian pembelajaran mempunyai beberapa fungsi, yaitu: (1) Memberikan umpan balik kepada guru untuk memperbaiki kegiatan pembelajaran, termasuk dalam penyusunan program kegiatan; (2) Memberikan bahan pertimbangan bagi guru untuk melakukan kegiatan bimbingan terhadap peserta didik agar fisik maupun psikisnya dapat tumbuh dan berkembang secara optimal; (3) Memberikan bahan pertimbangan bagi guru untuk menempatkan anak dalam kegiatan yang sesuai dengan minat dan kebutuhannya; (4) Memberikan informasi kepada orang tua tentang pertumbuhan dan perkembangan yang telah dicapai oleh anak sebagai bentuk pertanggungjawaban lembaga; (5) Memberikan informasi bagi orang tua untuk melaksanakan pendidikan keluarga yang sesuai dan terpadu dengan proses pembelajaran; (6) Memberikan bahan masukan bagi berbagai pihak dalam rangka pembinaan selanjutnya terhadap peserta didik.[83]

Sebagai proses, penilaian dilaksanakan dengan prinsip-prinsip dan dengan teknik yang sesuai, mungkin tes atau non tes. Teknik apapun yang dipilih, penilaian harus dilakukan dengan prosedur yang jelas, yang meliputi tiga tahap, yaitu persiapan, pelaksanaan, dan tindak lanjut.

Berdasarkan sembilan peran guru tersebut di atas dalam implementasinya diharapkan memperhatikan pada hal-hal sebagai berikut:

1. Apa tujuan dan materi pembelajarannya (*What*)
2. Siapa pendidik dan peserta didiknya (*Who*)

---

[83] Srikantono dan Imron Fauzi, *Kurikulum dan Bahan Ajar PAUD*, (Jember: Superior, 2013), 278

3. Di mana proses pembelajarannya itu berlangsung (*Where*)
4. Kapan saat berlangsungnya proses pembelajaran (*When*)
5. Bagaimana proses pembelajarannya berlangsung (*How/Why*)

Dengan kata lain, implementasi sembilan peranan guru tersebut bersifat situasional dan kondisional serta fungsional disesuaikan dengan materi, tujuan, pendidik, peserta didik dan seterusnya.

Bab 4
KODE ETIK GURU INDONESIA

A. Pengertian Kode Etik Guru Indonesia

Pengertian kode etik ini telah dibahas dan dikembangkan oleh beberapa tokoh yang mempunyai sudut pandang yang berbeda-beda. Namun pada dasarnya mempunyai pengertian yang sama. Socrates seorang filosof yang hidup di zaman Romawi, yang dianggap sebagai pencetus pertama dari etika, di mana dia telah menguraikan etika sebagai ilmu yang tersusun. Malah sampai sekarang etika terus mengalami perkembangan, hal ini dapat dirasakan dengan adanya fenomena-fenomena dan realita dalam masyarakat.

Secara etimologi, kode etik berasal dari dua kata *"kode"* dan *"etik"*. Kode berasal dari bahasa Prancis *"Code"* yang artinya norma atau aturan. Sedangkan Etik berasal dari kata *"Etiquete"* yang artinya tata cara atau tingkah laku.[84] Sementara itu, Elizabeth B. Hurlock mendifinisikan tingkah laku sebagai berikut: "*Behaviour which may be called 'true morality' not only conforms to social standards but also is carried out valuntarilly, it comes with the transition from external to internal authority and consists of conduct regulated from within*."[85] Artinya, tingkah laku boleh dikatakan sebagai moralitas yang sebenarnya itu bukan hanya sesuai dengan standar masyarakat tetapi juga dilaksanakan dengan sukarela. Tingkah laku itu terjadi melalui transisi dari kekuatan yang ada di luar (diri) ke dalam (diri) dan ada ketetapan hati dalam melakukan (bertindak) yang diatur dari dalam (diri).

Selanjutnya definisi guru, yaitu semua orang yang berwenang dan bertanggung jawab untuk membimbing dan membina anak didik, baik secara individual atau klasikal, di sekolah maupun luar sekolah.[86] Sebagai pendidik, guru dibedakan menjadi dua, yakni: *Pertama*, guru kodrati dan guru jabatan. Guru kodrati adalah orang dewasa yang mendidik terhadap anak-anaknya. Disebut kodrat karena mereka mempunyai hubungan darah dengan anak (si terdidik). *Kedua*, guru jabatan, yaitu mereka yang memberikan pendidikan dan pengajaran di sekolah. Peran mereka terutama nampak dalam

---

[84] Kunarto, *Tri Brata dan Catur Prasetya Sejarah-Perspektif dan Prospeknya,* (Jakarta: Cipta Manunggal, 1997), 322

[85] Elizabeth B. Hurlock, *Child Development,* Edisi VI, (Kugalehisa : Mc. Grow Hiil, 1978), 386

[86] Syaeful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif,* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2000), 31

kegiatan pendidikan dan pengajaran di sekolah, yaitu mentransformasikan kebudayaan secara terorganisasi demi perkembangan peserta didik khususnya di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi.[87]

Jadi, Kode Etik Guru dapat diartikan aturan tata-susila keguruan. Maksudnya aturan-aturan tentang keguruan (yang menyangkut pekerjaan-pekerjaan guru) dilihat dari segi susila. Kata susila adalah hal yang berkaitan dengan baik dan tidak baik menurut ketentuan-ketentuan umum yang berlaku. Dalam hal ini kesusilaan diartikan sebagai kesopanan, sopan-santun dan keadaban.[88]

Dengan demikian yang dimaksud dengan Kode Etik Guru Indonesia adalah pedoman/aturan-aturan/norma-norma tingkah laku yang harus ditaati dan diikuti oleh guru profesional di Indonesia dalam melaksanakan tanggung jawabnya sehari-hari sebagai guru profesional.

B. Sejarah Lahirnya Kode Etik Guru Indonesia

Istilah kode etik tenaga kependidikan yang dirumuskan secara tertulis untuk pertama kalinya oleh *The National Education Association (NEA)* pada tahun 1929, yaitu "*A Code Ethics for The Teaching Profession*". Kemudian kode etik ini mengalami perbaikan dan revisi pada tahun 1941, 1953 dan terakhir tahun 1963. *The National Education Association (NEA)* ini merupakan organisasi profesional dalam bidang pendidikan di

---

[87] Zahara Idris dan Lisma Jamal, *Pengantar Pendidikan 1,* (Jakarta: Grasindo, 1992), 34

[88] Hendiyat Soetopo dan Wasty Soemanto, *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan,* (Jakarta: Bina Aksara, 1998), 281

Amerika.[89]

Semasa penjajahan Belanda, pendidikan di Indonesia diarahkan sesuai dengan kehendak penjajah, sehingga rakyat menjadi bersifat statis, dan para guru yang mengajar pun sangat terpengaruh dalam cara pendidikannya yang bersifat otoriter dan suka menjajah untuk memperlihatkan kekuasaan-nya, tidak demokratis dan menganaktirikan siswa. Sehingga muncullah tokoh pendidikan yang bernama Ki Hajar Dewan-toro, yang pertama kali mendirikan sekolah di Indonesia (Per-guruan Taman Siswa). Di mana beliau memberi buah pikiran kepada kita mengenai tata cara akhlak guru. Walaupun istilah kode etik guru tidak dipakai oleh beliau dalam sistem pendidikannya. Namun beliau menggunakan semboyan yang mencakup 4 pengertian, yaitu *ing ngarso sung tulodo* (memberi contoh dan suri tauladan bila berada di depan), *ing madyo mangun karso* (ikut aktif dan giat serta menggugah semangat bila berada di tengah), *tut wuri handayani* (mendorong dan mempengaruhi bila berada di belakangnya), *waspodo purbo waseso* (harus selalu waspada dan mengawasi serta sanggup melakukan koreksi). Beliau mengharapkan kiranya semboyan ini dapat diresapi dan diwujudkan sebagai pedoman tata cara akhlak bagi tenaga kependidikan dalam melakukan tugasnya dan dalam kehidupan sehari-hari.

Sebagai bagian yang tidak terlepaskan dari sejarah perjuangan bangsa, guru Indonesia yang juga merupakan bagian dari rakyat Indonesia mempunyai peranan sebagai kebanggaan. Guru Indonesia telah memegang peranan penting bersama rakyat dalam perjuangan merebut, mempertahankan dan mengisi kemerdekaan Indonesia. Keadaan yang demikian

---

[89] Ibid., 285

itu mengandung konsekuensi adanya kewajiban guru Indonesia untuk melaksanakan tugas dan perannya. Lahirnya guru Indonesia di zaman modern, di mana bangsa ini benar-benar menjadi bangsa yang cerdas dan berakhlak mulia.

Pada tahun 1971 FIP-IKIP Malang mengadakan seminar tentang Etika Jabatan Guru yang diikuti oleh Kepala Perwakilan Departemen P & K Provinsi Jawa Timur. Kepala-kepala Kabin se-Madya dan Kabupaten Malang, bersama-sama Kepala Sekolah, guru-guru se-Kota Madya serta para Dosen FIP-IKIP Malang. Dalam seminar ini menghasilkan rumusan kode etik jabatan guru yang dituangkan dalam buku kecil, yang mudah dibawa ke mana-mana. Harapan Dekan FIP-IKIP Malang kepada kita tentang betapa agung dan beratnya jabatan guru itu dan betapa besar pula dan berat tanggung jawabnya.

Selanjutnya tentang Kode Etik Guru Indonesia oleh PGRI merupakan pekerjaan berat yang harus dirumuskan, maka pada Kongres PGRI ke XIII tahun 1973 yang diselenggarakan tanggal 21-25 November 1973 di Jakarta telah menetapkan Kode Etik Guru Indonesia. Pada Kongres PGRI 1973, sebuah tim telah membahas, menjajaki dan merumuskan melalui beberapa tahap dalam forum pertemuan para ahli pendidikan. Mereka berorientasi pada semangat jiwa dan nilai-nilai luhur kepribadian dan budaya bangsa yang tumbuh secara embrioal, kemudian diperbandingkan dengan profesi lain. Sebagai contoh kita mengenal Kode Etik Jurnalistik, Kode Etik Kedokteran, Kode Etik Kehormatan Hakim, Kode Etik Pers (Sapta Prasetya), Sapta Marga ABRI, Tri Brata dan Catur Prasetya Polri, dan sebagainya.

Kode Etik Guru Indonesia dalam perumusannya/waktu kelahirannya mengalami beberapa tahap yaitu:

1. Tahap pembahasan/perumusan (tahun 1971/1973)
2. Tahap pengesahan (kongres XIII, November 1973)
3. Tahap penguraian (kongres XIV, Juni 1979)
4. Tahap penyempurnaan ke-1 (kongres PGRI XIV, Juli 1989 di Jakarta).[90]
5. Tahap penyempurnaan ke-2 (kongres PGRI ke XXI, 2013 di Palembang).

C. Tujuan Kode Etik Guru Indonesia

1. Tujuan Kode Etik

Tujuan dirumuskannya kode etik dalam suatu profesi adalah untuk kepentingan anggota organisasi profesi itu sendiri. Secara umum kode etik mempunyai tujuan sebagai berikut:

a. Untuk menjunjung tinggi martabat profesi

Dalam hal ini kode etik dapat menjaga pandangan dan kesan dari pihak luar atau masyarakat, agar mereka jangan sampai memandang rendah atau remeh terhadap profesi yang bersangkutan. Oleh karenanya, setiap kode etik suatu profesi akan melarang berbagai bentuk tindakan anggota profesi yang dapat mencemarkan nama baik profesi terhadap dunia luar. Dari segi ini, kode etik juga sering disebut kode kehormatan.

b. Untuk menjaga dan memelihara kesejahteraan para anggota profesi guru

Kesejahteraan ini meliputi kesejahteraan lahir (material) maupun kesejahteraan batin (spiritual atau mental). Dalam hal kesejahteraan lahir pada anggota profesi, kode etik umumnya memuat larangan-larangan kepada anggotanya untuk

---

[90] R.A. Soepardi Hadiatmadja, et.al., *Pedidikan Sejarah Perjuangan PGRI (PSP-PGRI),* Jilid II, (Semarang : IKIP PGRI, 1998), 6

melakukan perbuatan-perbuatan yang merugikan kesejahteraan para anggotanya. Misalnya dengan menetapkan tarif minimum bagi honorarium anggota profesi dalam melaksanakan tugasnya, sehingga siapa-siapa yang mengadakan tarif di bawah minimum akan dianggap tercela dan merugikan rekan-rekan seprofesi. Dalam hal kesejahteraan batin para anggota profesi, kode etik umumnya memberi petunjuk kepada para anggotanya untuk melaksanakan profesinya. Kode etik juga sering mengandung peraturan-peraturan yang bertujuan membatasi tingkah laku yang tidak pantas atau tidak jujur bagi para anggota profesi dalam berinteraksi dengan sesama rekan anggota profesi.

c. Untuk meningkatkan pengabdian para anggota profesi

Tujuan lain kode etik dapat juga berkaitan dengan peningkatan kegiatan pengabdian profesi, sehingga bagi para anggota profesi dapat dengan mudah mengetahui tugas dan tanggung jawab pengabdiannya dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, kode etik merumuskan ketentuan-ketentuan yang perlu dilakukan para anggota profesi dalam menjalankan tugasnya.[91]

Suatu profesi bukanlah dimaksudkan untuk mencari keuntungan bagi diri sendiri, baik dalam arti ekonomis maupun dalam arti psikis, melainkan untuk pengabdian kepada masyarakat. Ini berarti, bahwa profesi tidak boleh sampai merugikan, merusak atau menimbulkan malapetaka bagi orang lain dan bagi masyarakat. Sebaliknya, profesi harus berusaha menimbulkan kebaikan, kesempurnaan serta

---

[91] Sutjipto dan Raflis Kosasi, *Profesi Keguruan,* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1999), 31-32

kesejahteraan bagi masyarakat.[92]

d. Untuk meningkatkan mutu profesi

Untuk meningkatkan mutu profesi, kode etik juga memuat norma-norma dan anjuran agar para anggota profesi selalu berusaha untuk meningkatkan mutu pengabdian para anggotanya.

e. Untuk meningkatkan mutu organisasi profesi

Untuk meningkatkan mutu organisasi profesi, maka diwajibkan kepada semua anggota untuk secara aktif berpartisipasi dalam membina organisasi profesi dan kegiatan yang dirancang organisasi.[93] Yakni, PGRI, sehingga PGRI tetap berwibawa di dalam masyarakat dan tetap berfungsi sebagai wadah profesi yang dapat menghimpun dan memecahkan masalah-masalah prinsip, sehingga peranan dan kedudukan guru berfungsi sebagaimana mestinya.[94]

2. Tujuan Kode Etik Guru Indonesia

Secara umum tujuan Kode Etik Guru Indonesia adalah untuk menjamin para guru atau petugas lainnya agar dapat melaksanakan tugas kependidikan mereka sesuai dengan tuntutan etis dari segala aspek kegiatan penyelenggaraan pendidikan.[95] Sedangkan secara khusus tujuan Kode Etik Guru Indonesia adalah sebagai berikut:

a. Menanamkan kesadaran kepada anggotanya bahwa kode etik merupakan produk anggota profesinya yang

---

[92] Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Konsep dan Strategi,* (Bandung : Mandar Maju, 1991), 2.

[93] Sutjipto dan Kosasi, *Profesi Keguruan*, 32

[94] Yusak Burhanuddin, *Administrasi Pendidikan untuk Fakultas Tarbiyah Komponen MKDK,* (Bandung: Pustaka Setia, 1998), 138

[95] Ibid., 348

berlandaskan kepada falsafah Pancasila dan UUD 1945, dan karenanya segala sepak terjang profesinya harus sesuai dengan nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945.

b. Mewujudkan terciptanya individu-individu profesional di bidang kependidikan yang mampu tampil profesional sesuai dengan kompetensinya (pedagogik, profesional, personal, dan sosial).
c. Membentuk sikap profesional di kalangan tenaga kependidikan maupun masyarakat umumnya dalam rangka penyelenggaraan pendidikan.
d. Meningkatkan kualitas profesional tenaga kependidikan untuk keperluan pengembangan kode etik itu sendiri.[96]

D. Sumpah/Janji Guru Indonesia

Berikut ini, penulis sajikan rumusan Sumpah/Janji Guru Indonesia, yang tidak dapat dipisahkan dari rumusan Kode Etik Guru Indonesia.

"Guru Indonesia menyadari bahwa pendidikan adalah bidang pengabdian terhadap Tuhan Yang Maha Esa, bangsa, dan negara, serta kemanusiaan pada umumnya. Guru Indonesia yang berjiwa Pancasila dan setia pada UUD 1945, turut bertanggung jawab atas terwujudnya cita-cita Proklamasi Kemerdekaan RI 17 Agustus 1945. Oleh sebab itu, guru Indonesia terpanggil untuk menunaikan karyanya dengan berpedoman pada dasar-dasar sebagai berikut:

1. Guru berbakti membimbing peserta didik untuk membentuk manusia Indonesia seutuhnya yang berjiwa Pancasila.

---

[96] Sutomo, et.al., *Profesi Kependidikan,* (Semarang: IKIP Semarang Press, 1998), 44

2. Guru memiliki dan melaksanakan kejujuran profesional.
3. Guru berusaha memperoleh informasi tentang peserta didik sebagai bahan melakukan bimbingan dan pembinaan.
4. Guru menciptakan suasana sekolah sebaik-baiknya yang menunjang berhasilnya proses belajar-mengajar.
5. Guru memilihara hubungan baik dengan orang tua murid dan masyarakat di sekitarnya untuk membina peran serta dan rasa tanggung jawab bersama terhadap pendidikan.
6. Guru secara pribadi dan bersama-sama mengembangkan dan meningkatkan mutu dan martabat profesinya.
7. Guru memilihara hubungan seprofesi, semangat kekeluargaan dan kesetia-kawanan sosial.
8. Guru secara bersama-sama memelihara dan meningkatkan mutu.
9. Guru melaksanakan segala kebijakan pemerintah dalam bidang pendidikan."[97]

E. Rumusan Kode Etik Guru Indonesia

Berikut ini, penulis sajikan rumusan Kode Etik Guru Indonesia yang telah disempurnakan berdasarkan Keputusan Kongres XXI Persatuan Guru Republik Indonesia Nomor: VI/KONGRES/XXI/PGRI/2013 tentang Kode Etik Guru Indonesia.

---

[97] Ngalim Purwanto, MP., *Administrasi dan Supervisi Pendidikan,* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 1995), 156

KODE ETIK GURU INDONESIA

PEMBUKAAN

Guru sebagai pendidik adalah jabatan profesi yang mulia. Oleh sebab itu, moralitas guru harus senantiasa terjaga karena martabat dan kemuliaan sebagai unsur dasar moralitas guru itu terletak pada keunggulan perilaku, akal budi, dan pengabdiannya.

Guru merupakan pengemban tugas kemanusiaan dengan mengutamakan kebajikan dan mencegah manusia dari kehinaan serta kemungkaran dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan membangun watak serta budaya, yang mengantarkan bangsa Indonesia pada kehidupan masyarakat yang maju, adil dan makmur, serta beradab berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.

Guru dituntut untuk menjalankan profesinya dengan ketulusan hati dan menggunakan keandalan kompetensi sebagai sumber daya dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik menjadi manusia utuh yang beriman dan bertakwa serta menjadi warga negara yang baik, demokratis, dan bertanggung jawab.

Pelaksanaan tugas guru Indonesia terwujud dan menyatu dalam prinsip "*ing ngarsa sung tuladha, ing madya mangun karsa, tut wuri handayani*". Untuk itu, sebagai pedoman perilaku guru Indonesia dalam melaksanakan tugas keprofesionalan perlu ditetapkan Kode Etik Guru Indonesia.

BAGIAN SATU
Kewajiban Umum
Pasal 1

(1) Menjunjung tinggi, menghayati, dan mengamalkan sumpah/janji guru.
(2) Melaksanakan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

BAGIAN DUA
Kewajiban Guru Terhadap Peserta Didik
Pasal 2

(1) Bertindak profesional dalam melaksanakan tugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi proses dan hasil belajar peserta didik.
(2) Memberikan layanan pembelajaran berdasarkan karakteristik individual serta tahapan tumbuh kembang kejiwaan peserta didik.
(3) Mengembangkan suasana pembelajaran yang aktif, kreatif, efektif dan menyenangkan.
(4) Menghormati martabat dan hak-hak serta memperlakukan peserta didik secara adil dan objektif.
(5) Melindungi peserta didik dari segala tindakan yang dapat mengganggu perkembangan, proses belajar, kesehatan, dan keamanan bagi peserta didik.
(6) Menjaga kerahasiaan pribadi peserta didik, kecuali dengan alasan yang dibenarkan berdasarkan hukum, kepentingan pendidikan, kesehatan, dan kemanusiaan.
(7) Menjaga hubungan profesional dengan peserta didik dan

tidak memanfaatkan untuk keuntungan pribadi dan/atau kelompok dan tidak melanggar norma yang berlaku.

Kewajiban Guru terhadap Orangtua/Wali Peserta Didik
Pasal 3

(1) Menghormati hak orang tua/wali peserta didik untuk berkonsultasi dan memberikan informasi secara jujur dan objektif mengenai kondisi dan perkembangan belajar peserta didik.
(2) Membina hubungan kerja sama dengan orang tua/wali peserta didik dalam melaksanakan proses pendidikan untuk peningkatan mutu pendidikan.
(3) Menjaga hubungan profesional dengan orang tua/wali peserta didik dan tidak memanfaatkan untuk memperoleh keuntungan pribadi.

Kewajiban Guru terhadap Masyarakat
Pasal 4

(1) Menjalin komunikasi yang efektif dan kerjasama yang harmonis dengan masyarakat untuk memajukan dan mengembangkan pendidikan.
(2) Mengakomodasi aspirasi dan keinginan masyarakat dalam pengembangan dan peningkatan kualitas pendidikan.
(3) Bersikap responsif terhadap perubahan yang terjadi dalam masyarakat dengan mengindahkan norma dan sistem nilai yang berlaku.
(4) Bersama-sama dengan masyarakat berperan aktif untuk menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif.
(5) Menjunjung tinggi kehormatan dan martabat, serta menjadi panutan bagi masyarakat.

Kewajiban Guru terhadap Teman Sejawat
Pasal 5

(1) Membangun suasana kekeluargaan, solidaritas, dan saling menghormati antar teman sejawat di dalam maupun di luar satuan pendidikan.
(2) Saling berbagi ilmu pengetahuan, teknologi, seni, keterampilan, dan pengalaman, serta saling memotivasi untuk meningkatkan profesionalitas dan martabat guru.
(3) Menjaga kehormatan dan rahasia pribadi teman sejawat.
(4) Menghindari tindakan yang berpotensi menciptakan konflik antar teman sejawat.

Kewajiban Guru terhadap Profesi
Pasal 6

(1) Menjunjung tinggi jabatan guru sebagai profesi.
(2) Mengembangkan profesionalisme secara berkelanjutan sesuai kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi untuk meningkatkan mutu pendidikan.
(3) Melakukan tindakan dan/atau mengeluarkan pendapat yang tidak merendahkan martabat profesi.
(4) Dalam melaksanakan tugas tidak menerima janji dan pemberian yang dapat mempengaruhi keputusan atau tugas keprofesian.
(5) Melaksanakan tugas secara bertanggung jawab terhadap kebijakan pendidikan.

Kewajiban Guru terhadap Organisasi Profesi
Pasal 7

(1) Menaati peraturan dan berperan aktif dalam melaksanakan program organisasi profesi.

(2) Mengembangkan dan memajukan organisasi profesi.
(3) Mengembangkan organisasi profesi untuk menjadi pusat peningkatan profesionalitas guru dan pusat informasi tentang pengembangan pendidikan.
(4) Menjunjung tinggi kehormatan dan martabat organisasi profesi.
(5) Melakukan tindakan dan/atau mengeluarkan pendapat yang tidak merendahkan martabat profesi.

Kewajiban Guru terhadap Pemerintah
Pasal 8

(1) Berperan serta menjaga persatuan dan kesatuan dalam kehidupan berbangsa dan bernegara dalam wadah NKRI berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.
(2) Berperan serta dalam melaksanakan program pembangunan pendidikan.
(3) Melaksanakan ketentuan yang ditetapkan pemerintah.

F. Sanksi Pelanggaran Kode Etik Guru Indonesia

Pelanggaran kode etik adalah terjadinya penyimpangan yang dilakukan oleh anggota kelompok profesi dari kode etik profesi di mata masyarakat. Beberapa penyebab pelanggaran kode etik profesi adalah:

1. Idealisme dalam kode etik profesi tidak sejalan dengan fakta yang terjadi di sekitar para profesional sehingga harapan terkadang sangat jauh dari kenyataan.
2. Memungkinkan para profesional untuk berpaling kepada kenyataan dan mengabaikan idealisme kode etik profesi. Kode etik profesi bisa menjadi pajangan tulisan berbingkai.
3. Kode etik profesi merupakan himpunan norma moral yang

tidak dilengkapi dengan sanksi keras karena keberlakuannya semata-mata berdasarkan kesadaran profesional.

4. Memberi peluang kepada profesional untuk berbuat menyimpang dari kode etik profesinya.

Sanksi pelanggaran Kode Etik Guru Indonesia yaitu sanksi moral dan sanksi administratif/hukum. Kasus pelanggaran kode etik akan ditindak dan dinilai oleh suatu Dewan Kehormatan atau komisi khusus. Seringkali, kode etik juga berisikan ketentuan-ketentuan profesional, seperti kewajiban melapor jika teman sejawat melanggar kode etik. Namun, dalam praktek sehari-hari kontrol ini tidak berjalan mulus karena rasa solidaritas dalam anggota-anggota profesi. Seorang profesional mudah merasa segan melaporkan teman sejawat yang melakukan pelanggaran.

Secara khusus, sanksi pelanggaran kode etik profesi guru sebenarnya telah diatur dalam rumusan Kode Etik Guru Indonesia pada Kongres PGRI ke-XIV tahun 1989 (sebelum direvisi), Pasal 7, 8, dan 9, sebagai berikut.

Pasal 7

(1) Guru dan organisasi profesi guru bertanggungjawab atas pelaksanaan Kode Etik Guru Indonesia.
(2) Guru dan organisasi guru berkewajiban mensosialisasikan Kode Etik Guru Indonesia kepada rekan sejawat penyelenggara pendidikan, masyarakat dan pemerintah.

Pasal 8

(1) Pelanggaran adalah perilaku menyimpang dan/atau tidak melaksanakan Kode Etik Guru Indonesia dan ketentuan

perundangan yang berlaku yang berkaitan dengan protes guru.

(2) Guru yang melanggar Kode Etik Guru Indonesia dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku.

(3) Jenis pelanggaran meliputi pelanggaran ringan sedang dan berat.

Pasal 9

(1) Pemberian rekomendasi sanksi terhadap guru yang melakukan pelanggaran terhadap Kode Etik Guru Indonesia merupakan wewenang Dewan Kehormatan Guru Indonesia.

(2) Pemberian sanksi oleh Dewan Kehormatan Guru Indonesia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus objektif.

(3) Rekomendasi Dewan Kehormatan Guru Indonesia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib dilaksanakan oleh organisasi profesi guru.

(4) Sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) merupakan upaya pembinaan kepada guru yang melakukan pelanggaran dan untuk menjaga harkat dan martabat profesi guru.

(5) Siapapun yang mengetahui telah terjadi pelanggaran Kode Etik Guru Indonesia wajib melapor kepada Dewan Kehormatan Guru Indonesia, organisasi profesi guru, atau pejabat yang berwenang.

(6) Setiap pelanggaran dapat melakukan pembelaan diri dengan/atau tanpa bantuan organisasi profesi guru dan/ atau penasehat hukum sesuai dengan jenis pelanggaran yang dilakukan dihadapan Dewan Kehormatan Guru Indonesia.

Bab 5
ORGANISASI PROFESI KEGURUAN

A. Fungsi dan Peranan Organisasi Profesi

Secara sederhana organisasi dapat diartikan sebagai suatu perserikatan orang-orang yang masing-masing diberi peranan tertentu dan melaksanakan kegiatan sesuai dengan peranan tersebut bersama-sama secara terpadu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan bersama.

Organisasi sebagai arena perserikatan orang-orang yang beraktivitas, aktivitas orang-orang tersebut terarah kepada pencapaian tujuan. Narayanan dan Raghu Nath menyatakan bahwa *"An organization can be defined as an arena where human beings come together to perform complex tasks, so as to fulfill common goal's."*[98] Kajian tentang organisasi tidak hanya pada perkumpulan orang-orang, aktivitas-aktivitas mereka dan

[98] Narayanan dan Raghu Nath, *Organization Theory: A Strategic Approach*, (Boston: Richard D. Irwin Inc, 1993), 4

tujuan yang akan dicapai, tapi juga semua aspek yang mempengaruhi eksistensi, perkembangan dan efektivitas organisasi tersebut, antara lain: rincian dan susunan tugas, barang dan mesin, teknologi, informasi dan sumber-sumber lain yang digunakan serta saling berpengaruh dan keterpaduannya dalam suatu sistem.

Robbins mengemukakan bahwa organisasi adalah kesatuan (*entity*) sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan.[99] Perkataan dikoordinasikan dengan sadar mengandung pengertian manajemen. Kesatuan sosial berarti bahwa unit itu terdiri dari orang atau kelompok orang yang berinteraksi satu sama lain. Pola interaksi yang diikuti orang di dalam sebuah organisasi tidak begitu saja timbul, melainkan telah dipikirkan terlebih dahulu. Karena organisasi merupakan kesatuan sosial, maka pola interaksi para anggotanya harus diseimbangkan dan diselaraskan untuk meminimalkan keberlebihan (*redundancy*) namun juga memastikan bahwa tugas-tugas yang kritis telah diselesaikan. Hasilnya adalah bahwa definisi kita mengasumsikan secara eksplisit kebutuhan untuk mengkoordinasikan pola interaksi manusia.

Aktivitas pemeliharaan maupun penyesuaian selalu dibutuhkan agar sistem dapat mempertahankannya. Organisasi yang stabil dan dipelihara dengan baik, namun jika tidak menyesuaikan diri ketika kondisi berubah, maka tidak akan bertahan lama. Demikian pula, organisasi yang adaptif tetapi

---

[99] Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT. Prenhallindo, 2000), 35

tidak stabil akan menjadi tidak efisien dan kemungkinan juga tidak dapat hidup lama.

Sebagai suatu organisasi, asosiasi profesi keguruan menyerupai suatu sistem yang senantiasa mempertahankan keadaan yang harmonis. Ia akan menolak keluar komponen sistem yang tidak mengikuti arus atau meluruskannya. Dalam praktik keorganisasian, anggota yang mencoba melanggar aturan regulasi yang telah ditetapkan organisasi, maka akan diperingatkan, atau bahkan dipecat. Jadi, dalam suatu organisasi profesi ada aturan yang jelas dan sanksi bagi pelanggar aturan tersebut.

Kelahiran suatu organisasi asosiasi keprofesian tidak terlepas dari perkembangan jenis bidang pekerjaan yang bersangkutan, karena organisasi pada dasarnya dapat terbentuk atas prakarsa dari para pengemban di bidang pekerjaan masing-masing. Motif dasar kelahiran sebuah organisasi bervariasi, ada yang bersifat sosial, politik, ekonomi, kultural dan pandangan atau falsafah tentang sistem nilai. Akan tetapi, pada umumnya berlatar belakang solidaritas di antara pengemban bidang pekerjaan yang bersangkutan atas dasar dorongan dari dalam diri mereka sendiri (secara instrinsik) dan/atau karena tuntutan dari lingkungannya (secara ekstrinsik). Motif intrinsik pada umumnya bertalian erat dengan permasalahan nasib, dalam arti kesadaran atas kebutuhan untuk berkehidupan secara layak sesuai dengan bidang pekerjaan yang diembannya baik secara sosial-psikologis maupun secara ekonomis-kultural. Selain itu terdapat juga kemungkinan oleh dorongan atas semangat pengabdian untuk menunaikan tugasnya sebaik dan seikhlas mungkin (*perpeksionis, filantropis*). Sedangkan motif ekstrinsik

pada umumnya terdorong oleh tuntutan dari luar (masyarakat pengguna jasanya), adanya persaingan, serta perkembangan atau perubahan dalam dunia kerjanya seirama dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Di berbagai negara yang tergolong maju, kelahiran beberapa organisasi asosiasi yang dewasa ini tergolong sudah mapan (kedokteran, kehakiman, kependetaan, dan sebagainya) ternyata telah muncul semenjak beberapa abad yang lampau. Sementara di bidang pendidikan, khususnya jabatan guru, baru dimulai semenjak awal abad kedua puluh ini. Di USA misalnya, *The American Federation of Teachers*, baru berdiri pada tahun 1916 di tengah berkecamuknya Perang Dunia I sebagai penyatuan dari pelbagai organisasi asosiasi guru dan tenaga kependidikan yang sebenarnya telah berdiri sebelumnya tetapi bersifat lokal dan sektoral, seperti asosiasi guru-guru di negara bagian Chicago yang terkenal amat vokal dan berpengaruh dalam upaya pengembangan sistem pendidikan di negara tersebut.[100]

Demikian juga, di berbagai negara tetangga ternyata telah berdiri semenjak dekade dua puluhan dan tiga puluhan, seperti Bangladesh (1921), Australia (1926), Philipina (1932), dan Cina (1933). Sedangkan di Indonesia, PGRI, baru lahir 25 Nopember 1945 sebagai fusi dari berbagai organisasi guru yang pernah berkembang semenjak zaman penjajahan Belanda dan Jepang yang semula bersifat lokal dan parsial.

Secara umum, fungsi dan peranan organisasi asosiasi keprofesian itu, selain melindungi kepentingan para anggota, kemandirian, dan kewibawaan kelembagaannya secara keseluruhan (dengan membina dan menegakkan kode etik),

---

[100] Syaefudin Udin, *Pengembangan Profesi Keguruan*. (Bandung: Alfabeta, 2008), 57

juga berupaya meningkatkan dan mengembangkan karier, kompetensi, kewenangan profesional, martabat dan kesejahteraan para anggotanya.

B. Bentuk-bentuk Organisasi Profesi

Bentuk organisasi para pengemban tugas keprofesian itu ternyata cukup bervariasi dipandang dari segi derajat keeratan dan keterikatan dengan/dan antar anggotanya. Dalam bidang pendidikan, dapat ditemukan berbagai bentuk keorganisasian, antara lain:

1. Persatuan (*Union*), antara lain; Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI), *Australian Education Union, Singapore Teacher's Union, National Union of the Teaching Profession Malaysia, Japan Teacher's Union*.
2. Federasi (*Federation*), antara lain: *All India Federation of Teachers Organisations, Bangladesh Teachers' Federation, Federation of Elementary Education Teachers' Association of Thailand*.
3. Aliansi (*Alliance*), antara lain: *Alliance of Concered Teachers*, Philipina
4. Asosiasi (*Association*) yang terdapat di kebanyakan Negara.

Ditinjau dari segi kategorisasi keanggotaannya juga menunjukkan corak keorganisasian yang bervariasi, seperti menurut:

1. Jenjang pendidikan di mana mereka bertugas (Sekolah Dasar, Sekolah Menengah, dan Perguruan Tinggi).
2. Status penyelenggara kelembagaan pendidikan (Negeri dan Swasta)
3. Bidang studi/keahlian (guru Bahasa Inggris, Matematika, dan sebagainya)

4. Gender (wanita, pria)
5. Latar belakang Etnis (Cina, Melayu, dan sebagainya).

Struktur dan kedudukan dipandang dari segi jangkauan wilayah kerjanya juga beragam dan bersifat:

1. Lokal (Kedaerahan, Kewilayahan)
2. Nasional (Negara)
3. Internasional (WCOTP, WFTU, dan sebagainya).

Dengan demikian, keragaman bentuk, corak, struktur, dan kedudukan dari organisasi pendidikan itu, maka status keanggotaannya dengan sendirinya akan bervariasi. Organisasi keprofesian yang bersifat asosiasi atau persatuan biasanya bersifat langsung keanggotaannya dari setiap pribadi atau pengemban profesi yang bersangkutan. Sedangkan yang sifatnya federasi atau perserikatan, lazimnya keanggotaan cukup terbatas dari pucuk organisasi yang berserikat saja.

C. Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI)

Kelahiran suatu organisasi profesi tidak terlepas dari motif yang mendasarinya, yaitu dorongan yang menggerakkan para profesional untuk membentuk suatu organisasi keprofesian. Motif tersebut begitu bervariasi, ada yang bersifat sosial, politik, ekonomi, kultural, dan falsafah tentang sistem nilai. Namun pada umumnya dilatarbelakangi oleh dua motif, yaitu motif intrinsik dan ekstrinsik. Secara intrinsik, para profesional terdorong oleh keinginannya mendapatkan kehidupan yang layak, sesuai dengan tugas profesi yang diembannya. Sedangkan secara ekstrinsik, mereka terdorong oleh tuntutan masyarakat pengguna jasa suatu profesi yang

semakin hari semakin kompleks.[101] Kedua motif tersebut sekaligus merupakan tantangan bagi pengemban suatu profesi, yang secara teoritis sangat sulit dihadapi dan diselesaikan secara individual. Kesadaran atas realitas ini menyebabkan para profesional membentuk organisasi profesi.

Jika dulu hanya Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) sebagai satu-satunya organisasi profesi guru, sekarang bermunculan berbagai organisasi yang menampung aspirasi guru sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan profesi. Selain PGRI sebagai satu-satunya organisasi guru yang diakui pemerintah sampai saat ini, ada organisasi guru yang disebut Forum Ilmiah Guru (FIG), Forum Guru Penulis, Forum Guru Independen, Ikatan Sarjana Pendidikan Indonesia (ISPI), Asosiasi Bimbingan dan Konseling Profesi Indonesia (ABKIN), Ikatan Petugas Bimbingan Indonesia (IPBI), Himpunan Sarjana Administrasi Pendidikan Indonesia (HISAPIN), Himpunan Sarjana Pendidikan Bahasa Indonesia (HSPBI), dan Ikatan Profesi Teknologi Pendidikan Indonesia (IPTPI).[102]

Namun, hubungan organisasi-organisasi tersebut dengan PGRI masih belum tampak nyata secara formal sehingga belum tampak kerja sama mutualisme dalam peningkatan kualitas guru. Dengan diberlakukannya standar kompetensi dan sertifikasi guru, organisasi-organisasi profesi tersebut akan sangat berperan dalam meningkatan kualitas guru melalui berbagai kegiatan sesuai dengan visi dan misinya masing-masing. Meskipun demikian, PGRI tetap eksis bahkan tidak terkalahkan dalam memperjuangkan nasib para guru, termasuk memper-

---

[101] Abin Syamsuddin dan Nanang Budiman, *Profesi Keguruan 2*, (Jakarta: Universitas Terbuka, 1999), 95

[102] Mulyasa, *Uji Kompetensi*, 184

juangkan kesejahteraan guru melalui sertifikasi. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya peran organisasi profesi dalam memperjuangkan anggotanya, juga sebagai wadah serta sarana pengabdian kepada masyarakat.

Berdasarkan buku "Perjalanan PGRI"[103] dijelaskan tentang Sejarah Singkat berdirinya PGRI, sebagai berikut.

Semangat kebangsaan Indonesia telah lama tumbuh di kalangan guru-guru bangsa Indonesia. Organisasi perjuangan guru-guru pribumi pada zaman Belanda berdiri pada tahun 1912 dengan nama Persatuan Guru Hindia Belanda (PGHB). Organisasi ini bersifat unitaristik yang anggotanya terdiri dari para Guru Bantu, Guru Desa, Kepala Sekolah, dan Pemilik Sekolah. Dengan latar pendidikan yang berbeda-beda, mereka umumnya bertugas di Sekolah Desa dan Sekolah Rakyat Angka Dua.

Tidak mudah bagi PGHB memperjuangkan nasib para anggotanya yang memiliki pangkat, status sosial dan latar belakang pendidikan yang berbeda. Sejalan dengan keadaan itu, maka di samping PGHB berkembang pula organisasi guru baru antara lain Persatuan Guru Bantu (PGB), Perserikatan Guru Desa (PGD), Persatuan Guru Ambachts School (PGAS), Perserikatan Normaal School (PNS), *Hogere Kweekschool Bond* (HKSB), di samping organisasi guru yang bercorak keagamaan, kebangsaan atau lainnya seperti *Christelijke Onderwijs Vereneging* (COV), *Katolieke Onderwijsbond* (KOB), *Vereneging Van Muloleerkrachten* (VVM), dan *Nederlands Indische Onderwijs*

[103] Disadur dari buku "PERJALANAN PGRI" Menyongsong Kongres XIX PGRI di Semarang, 8 –12 Juli 2003, diterbitkan oleh Pengurus Besar PGRI bekerja sama dengan Direktorat Tenaga Kependidikan Ditjen Dikdasmen, Departemen Pendidikan Nasional RI, 2003.

Genootschap (NIOG) yang beranggotakan semua guru tanpa membedakan golongan agama.

Pada tahun 1932 nama Persatuan Guru Hindia Belanda (PGHB) diubah menjadi Persatuan Guru Indonesia (PGI). Perubahan nama ini mengejutkan pemerintah Belanda, karena kata "Indonesia" yang mencerminkan semangat kebangsaan sangat tidak disenangi oleh Belanda. Sebaliknya kata "Indonesia" ini sangat didambakan oleh guru dan bangsa Indonesia. Namun, pada zaman pendudukan Jepang segala organisasi dilarang, sekolah ditutup, Persatuan Guru Indonesia (PGI) tidak dapat lagi melakukan aktivitas.

Semangat proklamasi 17 Agustus 1945 menjiwai penyelenggaraan Kongres Guru Indonesia pada tanggal 24-25 November 1945 di Surakarta. Melalui kongres ini, segala organisasi dan kelompok guru yang didasarkan atas perbedaan tamatan, lingkungan pekerjaan, lingkungan daerah, politik, agama dan suku, sepakat dihapuskan. Mereka adalah guru-guru yang aktif mengajar, pensiunan guru yang aktif berjuang, dan pegawai pendidikan Republik Indonesia yang baru dibentuk. Mereka bersatu untuk Negara Kesatuan Republik Indonesia. Di dalam kongres inilah, pada tanggal 25 November 1945, Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) didirikan.

Dengan semangat kemerdekaan yang bertalu-talu, di tengah bau mesiu pemboman oleh tentara Inggris atas studio RRI Surakarta, mereka serentak bersatu untuk mengisi kemerdekaan dengan tiga tujuan: (1) Mempertahankan dan menyempurnakan Republik Indonesia; (2) Mempertinggi tingkat pendidikan dan pengajaran sesuai dengan dasar-dasar kerakyatan; dan (3) Membela hak dan nasib buruh umumnya, guru pada khususnya.

Sejak Kongres Guru Indonesia itu, semua guru Indonesia menyatakan dirinya bersatu di dalam wadah Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI). Jiwa pengabdian, tekad perjuangan serta semangat persatuan dan kesatuan PGRI yang dimiliki secara historis terus dipupuk dalam mempertahankan dan mengisi kemerdekaan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Dalam rona dan dinamika politik yang sangat dinamis, PGRI tetap setia dalam pengabdiannya sebagai *organisasi perjuangan, organisasi profesi,* dan *organisasi ketenagakerjaan*, yang bersifat *unitaristik, independen dan non partai politik*.

PGRI sebagai organisasi perjuangan, organisasi profesi dan organisasi ketenaga kerjaan adalah bersifat *unitaristik*, tanpa memandang status, keyakinan, asal-usul, tidak memandang perbedaan ijazah, tempat kerja, kedudukan, suku, jenis kelamin, dan agama. PGRI bersifat *independen* yang berlandaskan pada prinsip kemandirian organisasi dengan mengutamakan kemitra sejajaran dengan berbagai pihak dan PGRI tidak berpolitik praktis yang terikat dan/atau mengikat diri pada kekuatan organisasi atau partai politik manapun dan ini harus mandiri agar tidak mudah diintervensi oleh pihak-pihak lain. PGRI memiliki dan melandasi kegiatannya pada semangat demokrasi, kekeluargaan, keterbukaan dan tanggung jawab, etika, moral, serta hukum yang menempatkan kedaulatan organisasi yang ada di tangan anggota dan dilaksanakan sepenuhnya dalam kongres PGRI.

PGRI mempunyai posisi yang sangat strategis karena ikut berperan dalam meningkatkan mutu pendidikan dengan fokus perhatian pada upaya peningkatan profesionalisme guru disertai kesejahteraan yang memadai. Peningkatan kualitas pendidikan tidak dapat dilakukan hanya dengan menata

kelembagaan, penentuan personal, serta penyediaan prasarana dan sarana serta pembiayaan. Mutu pendidikan itu merupakan persoalan kompleks yang terkait pula dengan segenap dukungan komponen penyelenggaraan pendidikan yang tergabung dalam *stakeholder* pendidikan dan pemberdayaan masyarakat untuk menentukan keberhasilan pendidikan.

PGRI sebagai organisasi profesi bagian dari elemen masyarakat harus bertahan dan dipertahankan serta semakin lama harus semakin maju, bila ingin diterima dan dibutuhkan oleh masyarakat profesi yang bergerak dalam bidang pendidikan. Dalam kerangka ini, kata kuncinya adalah transformasi pengetahuan dan nilai PGRI secara berkelanjutan tidak hanya kepada anggotanya, tetapi jauh lebih penting kepada para calon pendidik dan tenaga kependidikan. Karena anggota PGRI bertugas merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, serta menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik.

Secara umum, PGRI ini bertujuan untuk mewujudkan cita-cita proklamasi Republik Indonesia, persatuan negara dan mempertahankan, mengamankan, serta praktik Pancasila dan UUD 1945. PGRI memainkan peran aktif dalam mencapai tujuan nasional yaitu membentuk intelektual dan manusia Indonesia seutuhnya yang juga berperan serta mengembangkan sistem dan pelaksanaan pendidikan nasional. Mempertinggi kesadaran dan sikap guru, meningkatkan kualitas dan kemampuan profesi guru dan daya pendidikan lainnya. Menjaga, mempertahankan, serta meningkatkan harkat dan martabat guru melalui peningkatan kesejahteraan anggota dan organisasi-organisasi solidaritas.

Setiap anggota PGRI mempunyai hak bicara (menyampaikan pendapat, ide, gagasan, kritik atau masukan), hak suara (menyuarakan sesuatu dalam proses pengambilan keputusan), hak memilih (menentukan atau menetapkan suatu pilihan agar menjadi pengurus atau anggota), hak dipilih (mendapatkan kepercayaan, kewenangan untuk menjadi pengurus atau anggota), hak membela diri, hak untuk memperjuangkan peningkatan harkat dan martabatnya (setiap anggota diperlukan dan diperlakukan sesuai dengan PGRI sehingga jati diri mereka diayomi dan tidak boleh diperlakukan diskriminatif yang tidak sesuai dengan hukum), dan hak untuk memperoleh pembelaan dan perlindungan hukum (dapat menyanggah, menolak atau sebagainya untuk membela diri dan juga berhak untuk mendapat perlindungan hukum), serta tata cara penggunaan dan pelaksanaan hak anggota diatur dalam Anggaran Rumah Tangga.

Namun realita di lapangan, PGRI sebagai organisasi guru dan tenaga kependidikan masih dihadapkan pada sejumlah tantangan, kebutuhan dengan segala potensi dan kekurangan yang dimiliki PGRI. Menghadapi tuntutan dan tantangan yang semakin kompleks dan beragam, organisasi PGRI senantiasa dituntut untuk terus berjuang dan berjuang terus untuk kepentingan guru dan tenaga kependidikan. Dengan posisinya sebagai organisasi perjuangan, PGRI harus berjuang untuk memantapkan eksistensinya, dengan membangun profesionalisme guru sebagai ujung tombak perjuangan dan berjuang meningkatkan kesejahteraan guru sebagai pilar penguat membentuk jati diri guru yang bermartabat.

Kritik masyarakat terhadap PGRI pun selama ini cukup deras dan keras. Ada yang menyatakan bahwa PGRI kurang

aspiratif, lebih berpihak pada *elite* birokratis daripada anggotanya, lamban dan kurang profesional, dan lebih banyak mengurusi hal-hal yang kurang *fundamental* (misalnya: mengenai baju seragam, potongan gaji, dan sebagainya). Lebih dari itu bahkan ada yang mengritik PGRI sebagai alat politik daripada organisasi profesi. Kritik yang beraneka ragam tersebut tentu bisa benar dan bisa pula salah, namun begitu, dalam kenyataannya memang terdapat banyak pihak yang kurang puas terhadap jalannya roda organisasi tersebut. Kekurang-puasan ini terkadang melahirkan *sinisme-sinisme* masyarakat yang kurang konstruktif, misalnya mengepanjangkan PGRI sebagai "Penyalur Gula dan Roti Istimewa" (karena banyak hal *sepele* yang dikerjakan PGRI), dan sebagainya.

Pratanda kekurang-profesionalan manajemen PGRI, khususnya di daerah, dapat dicermati melalui beberapa indikator, misalnya saja adanya kesan kurang gigihnya PGRI dalam memperjuangkan nasib guru, lemahnya koordinasi dan hubungan kemitraan dengan lembaga-lembaga lain, kurang adanya prestasi profesif yang dicapai PGRI (misalnya tentang peningkatan kualitas guru, pendalaman bidang studi, studi lanjut, dan sebagainya), serta kurang bersemangatnya PGRI dalam aktivitas-aktivitas ilmiah yang berkaitan dengan perikehidupan guru (penelitian, karya tulis ilmiah, karir, dan sebagainya).

Masalah yang dihadapi guru selama ini juga merupakan duka bagi PGRI. Guru yang berkualitas selalu mengembangkan profesionalismenya secara total. Status guru PNS ataupun Non-PNS bukan menjadi ukuran profesionalisme, idealnya kinerja yang layak untuk dihargai. Walaupun sulit, guru harus mampu

untuk mengembangkan dan mempertahankan idealismenya. Namun, idealisme ini akan kian tumbuh jika ada kebijakan politik pendidikan yang mengayomi, melindungi, dan menghargai profesi guru. Dinas pendidikan bersama PGRI sudah seharusnya merealisasikan perundang-undangan (UU No. 14 Tahun 2005 Pasal 37) yang melindungi profesi guru, tidak peduli apakah itu guru negeri atau swasta, dengan memberi jaminan minimal yang diperlukan agar kesejahteraan dan martabat guru terjaga. Guru harus terlindungi dari persoalan hukum, ekonomi, sosial dan kekayaan intelektual. Visi guru sebagai pelaku perubahan dan pendidik karakter. Menjadi pelaku perubahan, perubahan itu harus tampil pertama-tama dalam diri guru. Hal inilah yang menjadi pemikiran dan strategi utama bagi para guru agar mampu menjadi pelaku perubahan dan pendidik karakter yang sangat dibutuhkan oleh masyarakat kita dewasa ini.

Di zaman persaingan seperti sekarang, kinerja menjadi satu-satunya cara untuk mengukur kualitas seorang guru. Karena itu, status guru PNS, Guru Swasta, Guru Tetap, atau Guru Honorer tidak terlalu relevan apabila dikaitkan tentang gagasan profesionalisme kinerja seorang guru. Di banyak lembaga swasta yang besar dan maju, status pegawai tetap malah membuat lembaga pendidikan swasta tidak mampu mengembangkan gurunya secara profesional sebab mereka telah merasa mapan. Demikian juga yang menjadi pegawai negeri, banyak yang telah merasa nyaman sehingga lalai mengembangkan dirinya. Oleh karena itu, guru harus kembali pada jati dirinya yaitu memiliki standar kompetensi dan kualifikasi sebagaimana yang telah ditetapkan dalam UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen; PP No. 19 Tahun 2005

tentang Standar Nasional Pendidikan *jo* PP No. 32 Tahun 2013; PP No. 74 Tahun 2008 tentang Guru *jo* PP No. 19 tahun 2017, dan Permendiknas No. 16 Tahun 2007 tentang Kualifikasi dan Kompetensi Guru.

Langkah yang seharusnya diperlukan organisasi PGRI sekarang ini adalah mengoptimalkan koordinasi dan konsolidasi ke dalam. Apabila selama ini PGRI banyak mengurusi hal-hal yang sifatnya kurang *fundamental*, harus mulai dengan hal-hal yang lebih *fundamental* yang sekarang mulai kurang menarik lagi. Kalau selama ini PGRI terkesan sangat tidak vokal mengenai hal-hal yang berkaitan dengan nasib dan peningkatan kompetensi anggotanya, maka vokalitas yang demikian itu harus mulai ditumbuhkan, tentunya di dalam batas toleransi kode etik PGRI itu sendiri. Kalau selama ini PGRI terkesan kering dengan kegiatan ilmiah, maka hal yang demikian ini pun harus mulai ditumbuh-kembangkan.

Upaya kepentingan pendidikan hanya akan terwujud apabila guru mendapat tempat yang sentral dan menjadi prioritas utama. Sehubungan dengan itu, PGRI menekankan agar masalah guru mendapat perhatian dan prioritas utama mengingat peranan guru yang *fundamental*. Segenap pengurus dan anggota PGRI dalam melakukan perjuangan mengedepankan nilai-nilai solidaritas dan setia kawan serta kekompakan dan keharmonisan, sekaligus melakukan *sharing* secara aktif dengan berbagai elemen masyarakat dalam memecahkan bersama-sama persoalan-persoalan pendidikan. Setiap pengurus dan anggota PGRI dalam melakukan perjuangan mengedepankan nilai-nilai profesionalitas dengan menegakkan kaidah ilmiah yang berbasiskan ilmu pengetahuan serta bertumpu pada upaya peningkatan mutu tenaga

pendidikan pada khususnya dan mutu pendidikan pada umumnya.

Masyarakat kita sekarang ini mulai kritis. Mereka tidak segan-segan akan melancarkan kritik pada organisasi profesi jika manajemennya memang dianggap tidak profesional. Itu berarti jika PGRI tidak dapat meningkatkan profesionalitasnya, maka pintu PGRI harus dibuka lebih lebar lagi agar dapat lebih banyak menampung kritik. Pada masa mendatang, PGRI diharapkan dapat mengembangkan dirinya sesuai dengan tuntutan zamannya. Sesuai dengan dinamika yang terus berlangsung, PGRI hendaknya dapat memberikan jawaban terhadap masalah yang muncul, menyikapi tantangan yang menghadang dan memberikan kontribusi terhadap tuntutan dan pemenuhan kebutuhan yang dihadapi bangsa, khususnya berkaitan dengan dunia pendidikan yang secara lebih spesifik bersentuhan dengan persoalan guru. Selain itu, PGRI harus memiliki paradigma baru guna menyikapi tantangan dalam membangun jati diri untuk menyongsong masa depan.

Oleh karena itu, sebagai penghormatan kepada guru, pemerintah Republik Indonesia dengan Keputusan Presiden Nomor 78 Tahun 1994, menetapkan hari lahir PGRI tanggal **25 November sebagai Hari Guru Nasional**, dan diperingati setiap tahun. Untuk mendaftar menjadi Anggota PGRI, Anda bisa menuju alamat berikut ini: **http://anggota.pgri.or.id/keanggotaan.php**.

D. Organisasi Profesi Guru Menurut Ruang Lingkup Pendidikan

Profesi guru, meskipun telah diminati masyarakat dengan adanya perbaikan melalui program sertifikasi, tidak

menjamin bahwa guru tersebut sudah profesional. Hal ini dilatar belakangi oleh banyak faktor, di antaranya kualifikasi pendidikan formal guru belum sesuai dengan ketentuan undang-undang, kekurangan guru pada semua jenis dan jenjang pendidikan masih cukup banyak, distribusi guru belum merata, masih banyak guru yang mengajar tidak sesuai dengan bidang studinya, kesejahteraan pendidikan belum optimal dan penghargaan terhadap pendidikan sangat minim. Oleh karena itu, dibentuklah organisasi profesi menurut ruang lingkup pendidikan dan disesuaikan dengan kebutuhan, misalnya: MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), KKG (Kelompok Kerja Guru), KKM (Kelompok Kerja Madrasah), dan beberapa organisasi lain. Dalam upaya pengembangan kompetensi profesionalisme guru, di antaranya dapat melalui optimalisasi fungsi dan peran kegiatan dalam beberapa organisasi tersebut yang memungkinkan para guru berbagi pengalaman dalam memecahkan masalah-masalah yang mereka hadapi dalam kegiatan mengajarnya.

1. MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran)

Sekolah menengah memiliki pelbagai kepentingan yang cukup beragam dalam memberikan layanan kepada masyarakat, khususnya peserta didik. Hal ini lebih beragam lagi di sekolah menengah tingkat atas, karena di samping mempersiapkan lulusannya untuk melanjutkan ke perguruan tinggi, juga mempersiapkan lulusannya untuk bekerja dan mengembangkan diri di masyarakat. Seperti halnya sekolah dasar, pengembangan keprofesian bagi guru sekolah menengah dapat diwujudkan melalui forum-forum yang sudah ada, yakni Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Oleh karena itu,

dalam rangka pengembangan keprofesian guru sekolah menengah sebaiknya para pelaksana melakukan revitalisasi kembali tehadap forum-forum yang sudah ada itu, misalnya dengan memberdayakan MGMP. Meskipun akhir-akhir ini banyak berkembang forum-forum guru, tetapi keberadaan MGMP masih memiliki peran penting dan sangat signifikan dalam perkembangan keprofesian guru. MGMP merupakan wadah kegiatan guru mata pelajaran sejenis pada jenjang sekolah menengah untuk memecahkan pelbagai masalah, memperbaiki dan meningkatkan kualitas pembelajaran serta menyempurnakan pembelajaran secara terus menerus dan berkesinambungan.[104]

MGMP merupakan suatu wadah profesional guru mata pelajaran yang berada pada suatu wilayah kabupaten/kota/kecamatan/sanggar/gugus sekolah. Ruang lingkupnya meliputi guru mata pelajaran pada SMP/SMA/SMK negeri dan swasta, baik yang berstatus PNS maupun swasta dan/atau guru tidak tetap (honorarium). Prinsip kerjanya adalah cerminan kegiatan "dari, oleh, dan untuk guru" dari semua sekolah. Atas dasar ini, maka MGMP merupakan organisasi non-struktural yang bersifat mandiri, berasaskan kekeluargaan, dan tidak mempunyai hubungan hierarkis dengan lembaga lain. MGMP merupakan salah satu jenis organisasi guru-guru sekolah yang diakui pemerintah sampai saat ini selain PGRI. MGMP didirikan atas anjuran pejabat-pejabat Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.[105]

---

[104] E. Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, (Bandung: Rosda Karya, 2013), 150

[105] Soetjipto dan Kosasi, *Profesi Keguruan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), 36

MGMP adalah forum atau wadah kegiatan profesional guru mata pelajaran sejenis. Hakikat MGMP berfungsi sebagai wadah atau sarana komunikasi, konsultasi dan tukar pengalaman. MGMP ini diharapkan dapat meningkatkan profesionalisme guru dalam melaksanakan pembelajaran yang bermutu sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Wadah komunikasi profesi ini sangat diperlukan dalam memberikan kontribusi pada peningkatan kemampuan, wawasan, serta pemahaman guru terhadap materi yang diajarkan dan pengembangannya.[106]

Organisasi MGMP ini bertujuan untuk meningkatkan mutu dan profesionalisasi dari guru dalam kelompoknya masing-masing. Kegiatan-kegiatan dalam kelompok ini diatur dengan jadwal yang cukup baik. Sayangnya, belum ada keterkaitan dan hubungan formal antara kelompok guru-guru dalam MGMP ini dengan PGRI.[107]

Secara khusus, Zulaichah mengemukakan bahwa tujuan diselenggarakannya MGMP yaitu :

a. Untuk memotivasi guru dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam merencanakan, melaksanakan dan membuat evaluasi program pembelajaran dalam rangka meningkatkan keyakinanan diri sebagai guru profesional.
b. Untuk menyatakan kemampuan dan kemahiran guru dalam melaksanakan pembelajaran sehingga dapat menunjang usaha peningkatkan pemerataan mutu pendidikan.
c. Untuk mendiskusikan permasalahan yang dihadapi dan

---

[106] Ondi Saondi dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2010), 80

[107] Soetjipto, *Profesi Keguruan*, 36

dialami oleh guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari dan mencari solusi alternatif pemecahannya sesuai dengan karakteristik mata pelajaran masing-masing, guru, kondisi sekolah, dan lingkungannya.

d. Membantu guru memperoleh informasi teknis edukatif yang berkaitan dengan ilmu pengetahuan dan teknologi, kegiatan kurikulum, metodologi dan sistem pengujian yang sesuai dengan mata pelajaran yang bersangkutan.
e. Saling berbagi informasi dan pengalaman dari hasil loka karya, simposium, seminar, diklat, *classromm action reseach*, referensi dan lain-lain, yang merupakan kegiatan profesional yang dibahas bersama-sama.
f. Mampu menjabarkan dan merumuskan agenda reformasi sekolah (*school reform*), khususnya *focus classroom reform*, sehingga berproses pada reorientasi pembelajaran yang efektif.[108]

MGMP dituntut untuk berperan sebagai: (1) *Reformator* dalam *classroom*, terutama dalam reorientasi pembelajaran efektif. (2) *Mediator*, dalam pengembangan dan peningkatan kompetensi guru, terutama dalam pengembangan kurikulum dan sistem pengujian. (3) *Supporting agency*, dalam inovasi manajemen kelas dan manajemen sekolah. (4) *Collaborator*, terhadap unit terkait dan organisasi profesi relevan. (5) *Evaluator* dan *development school reform* dalam konteks MGMP, dan (6) *Clinical* dan *academic supervisor* dengan pendekatan penilaian *appraisal*.

Melalui wadah musyawarah guru diharapkam persoalan

---

[108] Zulaichah, *Peran MGMP dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Sejarah (Studi Kasus pada MGMP Sejarah Kabupaten Kendal)*. (Tesis: UNNES Semarang, 2006), 87

dapat di atasi, termasuk bagaimana mengembangkan KTSP atau Kurikulum 2013 dan mengimplementasikannya dalam pembelajaran yang efektif dan menyenangkan, mencari alternatif pembelajaran yang tepat serta menemukan berbagai variasi metode, dan variasi media untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

Wadah musyawarah guru juga dapat menyusun dan mengevaluasi perkembangan kemajuan belajar peserta didik. Evaluasi kemajuan dilakukan secara berkala dan hasilnya digunakan untuk menyempurnakan rencana berikutnya. Kegiatan wadah guru yang dilakukan dengan intensif, dapat dijadikan sebagai wahana pengembangan diri guru untuk meningkatkan kapasitas dan kemampuan serta menambah pengetahuan dan keterampilan dalam bidang yang diajarkan. Melalui revitalisasi wadah musyawarah guru, diharapkan semua kesulitan dan permasalahan dapat dipecahkan, dan dapat meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah melalui peningkatan kualitas pembelajaran yang efektif (*efective instruction*).

2. KKG (Kelompok Kerja Guru)

Kelompok kerja guru (KKG) adalah forum komunikasi kerja guru, dari guru, oleh guru, dan untuk guru. Forum ini memiliki tugas dan fungsi untuk membahas masalah-masalah yang dihadapi dalam pembelajaran dengan menciptakan iklim yang kondusif agar para guru dapat berkreasi di dalamnya. Forum ini juga harus mampu membantu kelancaran pencapaian standar kompetensi dan kompetensi dasar serta tujuan pendidikan pada umumnya. Peserta KKG mempunyai tugas untuk merumuskan dan memecahkan pelbagai masalah

yang dihadapi di sekolah dalam peningkatan layanan kepada peserta didik. Pelbagai permasalahan tersebut biasanya berkaitan dengan pembelajaran, diagnostik kesulitan belajar, permasalahan yang berhubungan dengan komite sekolah, orang tua peserta didik, dan dengan masyarakat pada umumnya. Memperhatikan hal tersebut, dirasakan perlunya pembinaan yang tepat terhadap para guru yang terlibat dalam KKG.[109]

Ratna Julia mendefinisikan Kelompok Kerja Guru (KKG) sebagai wadah dalam pembinaan profesional guru yang dapat dimanfaatkan untuk berkomunikasi, bertukar fikiran dan berbagi pengalaman, melaksanakan berbagai demonstrasi, atraksi dan simulasi dalam pembelajaran.[110] Sedangkan menurut Din Wahyudin, KKG merupakan wadah profesional guru yang aktif, kompak dan akrab. Di dalam wadah ini para guru dapat membahas permasalahan dari mereka dan untuk mereka.[111] Jika MGMP diselenggarakan pada lingkup SMP/MTs/SMA/MA/SMK, maka KKG ini lebih khusus pada lingkup SD/MI, dan dilaksanakan pada tiap gugus.

Tujuan KKG adalah sebagai upaya pembinaan profesional guru melalui kegiatan yang terencana dengan tujuan yang cukup jelas. Tujuan KKG secara khusus adalah: (1) sebagai wadah kerjasama dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di sekolah dasar; (2) untuk menumbuhkan dan meningkatkan semangat kompetitif di kalangan anggota gugus dalam rangka maju bersama untuk meningkatkan mutu

---

[109] Mulyasa, *Uji Kompetensi*, 144

[110] Ratna Julia, *Peran KKG dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru*, (Yogyakarta: Pustaka Felika, 2010), 3

[111] Din Wahyudin, *Monitoring dan Petunjuk KKG*, (Jakarta: PEQIP, 1995), 10

pendidikan di sekolah dasar; (3) sebagai sarana pembinaan profesional bagi guru; (4) sebagai wadah penyebaran inovasi khususnya di bidang pendidikan.[112]

Ruang lingkup kegiatan KKG, meliputi: (1) Pemecahan masalah pembelajaran; (2) Pemecahan masalah yang berkaitan dengan kesulitan belajar peserta didik; (3) Pemecahan masalah yang berkaitan dengan orang tua peserta didik; (4) Pemecahan masalah yang berkaitan dengan komite sekolah; (5) Pemecahan masalah yang berkaitan dengan masyarakat; (6) Pemecahan masalah yang dihadapi guru terutama dalam mengembangkan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) atau Kurikulum 2013, silabus dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP); (7) Pemecahan masalah yang berkaitan dengan pelaksanaan pembelajaran sesuai dengan standar proses; (8) Pemecahan masalah yang berkaitan dengan materi simulasi; (9) Pemecahan masalah Sistem Informasi Manajemen (SIM) sekolah yang berkaitan dengan penyampaian informasi penting untuk diketahui guru dan tenaga kependidikan lainnya; (10) Pemecahan masalah yang berkaitan dengan penyusunan materi pembelajaran secara rinci; (11) Pemecahan masalah yang berkaitan dengan pendekatan dan metode Pembelajaran yang Aktif, Inovatif, Kreatif, Efektif, dan Menyenangkan (PAIKEM); dan (12) Pemecahan masalah yang berkaitan dengan evaluasi pembelajaran.[113]

Penyelenggaraan kelompok kerja guru dalam rangka pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru sekolah dasar dapat dilakukan melalui dua model, yaitu: *Pertama*, model statis yang merupakan bentuk penyelenggaraan dengan

---

[112] Ibid.

[113] Mulyasa, *Uji Kompetensi*, 145

tempat pertemuan yang tetap dan permanen di satu tempat, tidak berpindah-pindah. *Kedua*, model dinamis yaitu bentuk penyelenggaraan KKG yang tempatnya berpindah-pindah secara bergiliran dari sekolah yang satu ke sekolah yang lainnya.

Apabila ditinjau dari tujuan dan peran KKG seperti di atas, KKG adalah suatu wadah yang strategis untuk meningkatkan kompetensi guru dan siswa dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan secara umum. Tetapi melihat kenyataan di lapangan, keberadaan KKG masih banyak keterbatasan. Keterbatasan tersebut dapat terlihat dari sumber daya manusia, keterlibatan pengurus dan peserta belum optimal, dana operasional yang terbatas, koordinasi antar KKG Mata Pelajaran di tiap SD/MI serta perhatian dari *stakeholder* pendidikan masih belum optimal. Melihat keterbatasan yang ada, perlu kiranya semua pihak yang terlibat dan *stakeholder* pendidikan berpacu mengatasi secara bersama-sama agar semua keterbatasan yang ada dalam organisasi KKG dapat dicarikan jalan pemecahannya. Jika dicermati, tampaknya dana menjadi problem serius bagi pengurus KKG dalam menjalankan program, baik jangka panjang, menengah, maupun pendek. Bagaimana mungkin guru mata pelajaran mampu mengembangkan kompetensi pedagogik dan profesionalnya kalau tidak pernah diajak untuk berkiprah mengikuti kegiatan-kegiatan KKG secara cerdas, kreatif, dan mencerahkan.

Secara esensial, kegiatan KKG mengarah ke penguasaan kompetensi yang harus dikuasai guru. Menurut Rahman, kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, profesional, personal dan sosial. Atas dasar rujukan kompetensi tersebut,

maka guru harus meyakini bahwa proses pembelajaran dalam KKG dapat bermanfaat untuk meningkatkan penguasaan kompetensi yang dimiliki. Dengan demikian, pelaksanaan KKG di tingkat gugus sekolah harus mampu memberikan peluang dan tantangan kepada guru terhadap penguasaan kompetensi.[114]

Kegiatan tutorial dilaksanakan berpijak pada gagasan pokok bagaimana caranya agar kegiatan KKG dapat berjalan secara terus-menerus, tanpa menunggu pembinaan hierarkis "dari atas". Dalam kegiatan KKG, peran tutor sangat menentukan di dalam proses pembelajaran dan pelatihan. Hal ini karena seorang tutor merupakan tenaga guru potensial yang bertugas secara penuh memberikan bantuan profesional kepada teman-teman sejawat (guru). Dinamis tidaknya pelaksanaan KKG dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya adalah interaksi yang terjadi dalam pelaksanaan KKG, baik interaksi antara guru dengan guru peserta KKG, tutor dengan guru, dan tutor dengan tutor. Dalam konteks yang lebih aplikatif, tutor berperan sebagai 'guru' sedangkan guru peserta KKG berperan sebagai 'siswa'.

Guru SD/MI adalah guru yang harus mampu menyampaikan bahan ajar dari seluruh mata pelajaran, kecuali pendidikan olahraga, agama, dan kesenian, sehingga ada yang menjulukinya "Superman" yang serba bisa, habis nangis terus tertawa, kemudian bernyanyi, berlari, tepuk tangan, dan seterusnya. Inilah kondisi guru sekolah dasar kita yang minimal harus menguasai materi delapan mata pelajaran sehingga mereka harus mengikuti delapan kegiatan sesuai mata

---

[114] Mustafid Rahman, *Studi Kompetensi Profesional Guru Pendidikan Agama*, (Tesis: UIN Walisongo dalam eprints.walisongo.ac.id, 2009), 76

pelajaran yang ada, karena ini KKG kelas dengan penekanan pada mata pelajaran tertentu. Di samping kelompok kerja, ada juga Pusat Kegiatan Guru (PKG) sebagai tempat untuk menyelenggarakan kegiatan guru dan memecahkan pelbagai permasalahan, yang terdapat di suatu sekolah atau tempat lain yang ditentukan oleh musyawarah para tenaga kependidikan dalam KKG.

3. KKM (Kelompok Kerja Madrasah)

KKM adalah badan yang membina hubungan kerjasama secara koordinatif antara Madrasah negeri dengan Madrasah swasta menurut tingkatan masing-masing dalam wilayah pembinaan yang ditetapkan.[115] Kelompok Kerja Madrasah terdiri dari:

a. Kelompok Kerja Madrasah Ibtidaiyah (KKM lbtidayah).
b. Kelompok Kerja Madrasah Tsanawiyah (KKM Tsanawiyah).
c. Kelompok Kerja Madrasah Aliyah (KKM Aliyah).

Kelompok Kerja Madrasah lbtidayah, Tsanawiyah dan Aliyah berkedudukan di tiap-tiap madrasah yang dipersamakan atau Kantor Seksi Pendidikan Agama Islam pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten/Kotamadya yang menjadi penyelenggaraan ujian negara.

Tugas pokok KKM antara lain:

a. Mengkoordinasikan perincian pelaksanaan tugas dari pedoman peraturan dan ketentuan-ketentuan yang berlaku.
b. Penyelenggaraan koordinasi perencanaan program tahunan

[115] Departemen Agama Islam, *Hunpunan Peraturan Perundang-Undangan Tentang Pendidikan Nasional (Perguruan Agama Islam)*, (Jakarta: Dirjen Pembinaan Kelembagaan Agama Islam, 1998), 13

madrasah secara terpadu dan perencanaan program pengajaran yang meliputi penggunaan kurikulum, perencanaan program pengajaran pada setiap tahun ajaran.

c. Mengkoordinasikan kesatuan langkah dalam menetapkan bahan pelajaran dan buku serta alat pelajaran lainnya.
d. Mengkoordinasikan pengembangan sistem dan metode pendidikan guna menyusun satuan pelajaran.
e. Menyelenggarakan koordinasi dalam pelaksanaan evaluasi hasil belajar pada setiap semester/kenaikan kelas dan ujian akhir.
f. Menyelenggarakan rapat pertemuan guru-guru bidang studi sejenis dalam wilayah kerja masing-masing guna mengembangkan masing-masing bidang studi yang dipertanggung jawabkannya, terutama mengenai perumusan tujuan pembelajaran, bahan pelajaran, metode, dan pengembangan alat pelajaran.
g. Menyelenggarakan rapat koordinasi kepala madrasah dalam usaha mencapai *uniformitas* dalam pembinaan.
h. Mengkoordinasi kegiatan-kegiatan kependidikan seperti kepramukaan, usaha kesehatan sekolah, koperasi, cinta alam, widya wisata, pembinaan syiar agama dan lain-lain.[116]

4. IGTKI (Ikatan Guru Taman Kanak-kanak Indonesia)

IGTKI adalah organisasi guru-guru Taman Kanak-kanak yang membentuk suatu ikatan dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru Taman Kanak-kanak. Organisasi ini adalah organisasi profesi guru Taman Kanak-kanak yang

[116] Ibid., 136

independent. Pada awalnya TK adalah kepunyaan pribadi dan penyelenggara-penyelenggaranya mengajar sendiri. Untuk itu pada tanggal 20 Mei 1949 Ibu Maryam, Ibu Winoto, dan Ibu Sudardjo mendirikan PGTK serta membuat naskah ujian untuk sekolah para guru TK dan pada waktu itu di Jakarta sudah ada sekolah guru TK yang dipimpin oleh ibu Lestari. Pada tanggal 22 Mei 1950 berkumpullah 36 guru TK untuk membentuk pengurus PGTK dan hari itu diputuskan sebagai hari berdirinya PGTK dengan tujuan: (1) Mempersatukan semua guru TK; (2) Mengadakan aplikasi khusus; (3) Menyeragamkan daftar pelajaran; (4) Menyelenggarakan aktivitas-aktivitas ke arah kemajuan. Kemudian, pada tanggal 24 Mei 1994 PGTKI diganti namanya menjadi IGTKI.[117]

Pembina organisasi IGTKI adalah Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI). Visi IGTKI adalah membentuk tenaga pendidik yang berkualitas. Misi dari organisasi ini antara lain adalah melaksanakan berbagai pelatihan, workshop, dan seminar yang menunjang profesionalisme tenaga pendidik dan membentuk watak anak bangsa. Semua kegiatan IGTKI diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, khususnya untuk anak-anak pra sekolah. Sedangkan tujuan dan manfaat IGTKI antara lain:

a. Meningkatkan ketakwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa.
b. Membela, mempertahankan, mengamankan, dan mengamalkan Pancasila dan UUD 1945.
c. Mempersatukan semua guru TK Indonesia, guna meningkatkan pengabdian dan peran serta dalam pendidikan nasional khususnya di bidang pendidikan TK.

---

[117] Yuliani Nuraini Sujiono, *Konsep Dasar Pendidikan Anak Usia Dini*, (Jakarta: Indeks, 2009), 56

d. Mengadakan hubungan kerja sama dengan lembaga-lembaga pendidikan terkait dan organisasi kemasyarakatan umumnya, dalam rangka peningkatan mutu pendidikan TK.
e. Membela, mempertahankan dan mengembangkan sistem pendidikan nasional (UU No. 20/2003).
f. Membina dan mengembangkan kebudayaan nasional.
g. Membina dan mengembangkan mutu kader organisasi.
h. Mempertahankan fungsi TK sebagai lembaga Pendidikan Anak Usia Dini, dalam jalur pendidikan formal.
i. Melaksanakan pendidikan TK sesuai dengan usianya.
j. Membina dan meningkatkan kesejahteraan guru TK dalam arti luas.

5. IGRA (Ikatan Guru Raudhatul Athfal)

Hampir sama dengan IGTKI, hanya saja IGRA ini khusus untuk para pengelola dan pendidik Taman Kanak-kanak Islam (Raudhatul Athfal). IGRA didirikan oleh Kepala dan Guru RA se-Indonesia pada tanggal 29 Oktober 2002 di Bogor untuk masa yang tidak ditentukan. Pimpinan organisasi tingkat pusat berkedudukan di Jakarta.

Tujuan IGRA adalah: (1) Menyamakan visi, misi dan persepsi RA; (2) Memelihara dan mempererat tali silaturrahmi antara kepala dan guru RA; (3) Memelihara dan meningkatkan wawasan dan profesionalisme kepala dan guru RA; (4) Memelihara dan meningkatkan aktivitas serta dedikasi kepala dan guru RA. Sedangkan fungsi IGRA antara lain: (1) Mendorong dan memprakarsa pembaharuan dengan menyelenggarakan usaha dan kegiatan yang menunjang pelaksanaan proses pembelajaran; (2) Menampung dan

menyatukan aspirasi anggota; (3) Menyelenggarakan usaha kegiatan untuk meningkatkan dan memelihara kesejahteraan anggota.

6. HIMPAUDI (Himpunan Pendidik Anak Usia Dini)

HIMPAUDI adalah wadah organisasi profesi yang bersifat idependen yang menghimpun pendidik dan tenaga kependidikan anak usia dini Indonesia agar bersama-sama dapat berusaha secara berdaya guna dan berhasil guna, serta menghimpun aspirasi dan meningkatkan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan anak usia dini Indonesia. Tujuan dan manfaat HIMPAUDI antara lain:

a. Menampung, memperjuangkan, dan mewujudkan aspirasi, para penyelenggara, pendidik dan tenaga kependidikan PAUD yang menjadi anggotanya
b. Meningkatkan profesionalisme dalam pelaksanaan PAUD sebagai sarana untuk pengembangan profesi guru
c. Membantu Anak Usia Dini (AUD) dalam pertumbuhan dan perkembangannya secara optimal
d. Mensosialisasikan pentingnya PAUD yang berkualitas kepada semua lapisan masyarakat
e. Menyiapkan generasi yang berkualitas untuk membangun bangsa
f. Mengupayakan kesejahteraan para pendidik PAUD
g. Melindungi hak-hak para pendidik PAUD

Realita di lapangan masih banyak lembaga PAUD di daerah yang belum memiliki gedung, tenaga pendidik tersendiri yang khusus menangani lembaga tersebut, juga sarana dan prasarana lainnya (seperti alat permainan edukatif) pun belum ada. Oleh sebab itu, dengan lahirnya HIMPAUDI

ini, yang bertujuan menghimpun aspirasi dan meningkatkan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan anak usia dini Indonesia, dapat berperan sebagai mitra pemerintah dan masyarakat.

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 2005 pasal 54, disebutkan bahwa penyelenggaraan pengelolaan satuan pendidikan harus dilaksanakan dengan mandiri, efektif, efisien, dan akuntabel. Direktorat PTK-PNF mengemban misi, antara lain: mengupayakan pemerataan layanan peningkatan mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Non Formal, sehingga dapat mengelola dan menyelenggarakan program peningkatan mutu PTK-PNF, khususnya pendidik PAUD pada jalur pendidikan non formal. Karena PAUD sebagai jenjang pendidikan yang sangat penting dalam mempersiapkan anak untuk mengikuti pendidikan dasar dan perlu dikelola secara efektif dan efisien. Maka dari itu pendidik PAUD dituntut untuk dapat memenuhi kebutuhan perkembangan masyarakat dan memiliki kemampuan teknis yang handal sehingga dapat memberikan kontribusi bagi penyelenggara PAUD yang berkualitas.

Bab 6
KOMPETENSI GURU

A. Konsep Kompetensi Guru

Perbedaan antara profesi guru dengan profesi lainnya terletak dalam tugas dan tanggung jawabnya. Tugas dan tanggung jawab tersebut erat kaitannya dengan kemampuan yang disaratkan untuk memangku profesi tersebut. Usman[118] menyatakan bahwa, guru merupakan jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru. Oleh karena itu setiap guru pada suatu lembaga pendidikan harus memiliki berbagai kriteria atau syarat tertentu untuk menjadi seorang guru. Salah satu syarat tersebut adalah memiliki kompetensi (kemampuan) untuk melaksanakan kegiatan pengajaran dan

[118] Usman Nasir, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, (Bandung: Mutiara Ilmu, 2007), 1

pendidikan dengan optimal. Syarat lainnya adalah guru harus sehat mental dan fisik, serta memiliki ijazah keguruan yang dikeluarkan oleh lembaga pendidikan keguruan.

Spencer dan Spencer dalam Hamzah B. Uno[119] mengemukakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang menonjol bagi seseorang dan menjadi cara-cara berperilaku dan berfikir dalam segala situasi, dan berlangsung dalam periode waktu yang lama. Dari pendapat tersebut dapat dipahami bahwa kompetensi menunjuk pada kinerja seseorang dalam suatu pekerjaan yang bisa dilihat dari pikiran, sikap, dan perilaku. Karakteristik kompetensi yaitu sebagai berikut:

1. Motif, yaitu sesuatu yang orang fikirkan dan inginkan yang menyebabkan sesuatu.
2. Sifat, yaitu karakteristik fisik tanggapan konsisten terhadap situasi.
3. Konsep diri, yaitu sikap, nilai, dan *image* dari seseorang.
4. Pengetahuan, yaitu informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu.
5. Keterampilan, yaitu kemampuan untuk melakukan tugas-tugas yang berkaitan dengan fisik dan mental.

Mulyasa[120] mengemukakan bahwa kompetensi dapat diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Dalam UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, juga

---

[119] Hamzah B. Uno, *Model Pembelajaran: Menciptakan Proses Belajar Mengajar yang Kreatif dan Efektif*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), 63

[120] E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: PT. Remaja Pustaka, 2008), 38

disebutkan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru dan dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya.

Sejalan juga dengan definisi tersebut, Makmun[121] mengemukakan bahwa: Setiap kompetensi pada dasarnya mempunyai 6 unsur yaitu: (1) *performance*; penampilan sesuai bidang profesinya; (2) *subject component*; penguasaan bahan/substansi pengetahuan dan keterampilan teknis sesuai bidang profesinya; (3) *professional*; substansi pengetahuan dan keterampilan teknis sesuai bidang profesinya; (4) *process*: kemampuan intelektual seperti berpikir logis, pemecahan masalah, kreatif, membuat keputusan; (5) *adjustment*: penyesuaian diri; (6) *attitude*: sikap, nilai kepribadian.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan dalam menguasai pengetahuan mengenai pendidikan dan memiliki berbagai macam keterampilan baik secara IPTEK maupun non IPTEK, serta harus memiliki perilaku yang luhur karena guru merupakan panutan bagi peserta didik. Kompetensi itu sendiri terdiri dari empat kompetensi yaitu: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi pofesional, dan kompetensi sosial.

B. Kompetensi Pedagogik

Dalam PP No. 19 tahun 2005 *jo* PP No. 32 tahun 2013 tentang Standar Nasional Pendidikan, pasal 28 (3) dibutir a dikemukakan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang

---

[121] Usman, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, 262

meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Kompetensi pedagogik guru perlu diiringi dengan kemampuan untuk memahami karakteristik peserta didik, baik berdasarkan aspek moral, emosional, dan intelektual. Hal tersebut berimplikasi bahwa seorang guru harus mampu menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip belajar, karena peserta didik memiliki karakter, sifat, dan minat yang berbeda. Guru harus memahami bahwa peserta didik unik. Dasar pengetahuan tentang keragaman sangat penting dan termasuk perbedaan dalam potensi peserta didik. Guru harus mampu mengoptimalkan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan kemampuannya.[122]

Dalam PP No. 74 tahun 2008 tentang Guru, pasal 3 ayat (4) juga dijelaskan, kompetensi pedagogik sebagaimana merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang sekurang-kurangnya meliputi:

1. Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan;
2. Pemahaman terhadap peserta didik;
3. Pengembangan kurikulum atau silabus;
4. Perancangan pembelajaran;
5. Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis;
6. Pemanfaatan teknologi pembelajaran;
7. Evaluasi hasil belajar; dan
8. Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

---

[122] Donni Juni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Guru*, (Bandung: Alfabeta, 2014), 124

Dalam pedagogik, guru dianggap sebagai pihak yang paling bertanggung jawab untuk mengarahkan pembelajaran, apa yang akan dipelajari, bagaimana mempelajarinya dan kapan suatu materi dipelajari.[123] Dengan demikian, kehadiran guru menjadi fokus kegiatan pendidikan kesetaraan. Namun faktanya menunjukkan bahwa belajar tidak hanya melalui guru, tetapi dapat melalui refleksi diri, pengalaman hidup, pengendapan pengalaman dan melalui berbagai macam aktivitas. Dari pandangan ini mengisyaratkan bahwa pedagogik bukanlah pendekatan belajar yang sesuai (*relevan*) bagi orang dewasa.

Hal itu, berbeda dengan andragogik. Andragogik menempatkan orang dewasa dalam layanan pendidikan yang bersifat demokratis, bertumpu kepada kesejajaran, kesepadanan dan persamaan perilaku kegiatan belajar.[124] Dengan demikian, andragogik adalah proses pembelajaran yang dapat membantu orang dewasa menemukan dan menggunakan hasil temuannya yang berkaitan dengan lingkungan sosial, adanya interaksi dan saling pengaruh antara tutor dengan peserta didik.

Andragogik adalah teori belajar yang dikembangkan untuk kebutuhan orang dewasa, sedangkan pedagogik adalah teori belajar untuk anak-anak. Prinsip dasar yang membedakan antara pedagogik dan andragogik dapat ditinjau dari aspek peserta didik, guru/tutor, orientasi belajar dan kondisi belajar. Tabel berikut menyajikan perbedaan-perbedaan tersebut.

---

[123] Knowles, M S; Holton E F; & Swanson, R A. *The Adult Learner*. (Texas, USA: Gulf Publishing Company Houston, 1998), 143

[124] Ibid.

Tabel 6.1. Perbedaan Andragogik dan Pedagogik

No	Andragogik	Pedagogik
1	Pembelajar orang dewasa, disebut "peserta didik"/"warga didik"	Pembelajar anak, disebut "siswa"/ "anak didik"
2	Guru memberi fasilitas	Guru memberi instruksi
3	Gaya belajar independen	Gaya belajar dependen
4	Ingin atau butuh belajar	Harus belajar
5	Tujuan fleksibel	Tujuan ditentukan sebelumnya
6	Menggunakan metode pelatihan aktif	Metode pelatihan pasif, seperti metode ceramah
7	Pembelajaran mempengaruhi waktu dan kecepatan	Guru mengontrol waktu dan kecepatan
8	Belajar berpusat pada masalah kehidupan nyata	Belajar berpusat pada isi pembelajaran atau teoritis

Menurut Knowles[125] perbedaan antara anak-anak dan orang dewasa dalam belajar didasarkan pada asumsi tentang peserta didik orang dewasa, yakni: (1) Orang dewasa mempunyai kesiapan belajar untuk belajar jika kebutuhan dan minatnya dapat terpenuhi, (2) Orientasi belajar orang dewasa terpusat pada kehidupan, sehingga unit pembelajarannya adalah situasi kehidupan, bukan sekedar subyek atau materi pembelajaran, (3) Pengalaman merupakan sumber terkaya bagi orang dewasa, oleh karena itu metodologi dasar bagi

[125] Ibid.

pendidikan orang dewasa adalah menganalisis pengalaman, (4) Orang dewasa memiliki kebutuhan mendalam untuk mengarahkan konsep diri, sehingga peran guru adalah menjalankan proses untuk sama-sama menjajaki dan mencari daripada mengalihkan pengetahuan tutor kepada peserta didik orang dewasa, (5) Perbedaan individual meningkat dengan meningkatnya usia, sehingga pendidikan orang dewasa harus memperhitungkan perbedaan dalam gaya, waktu, tempat dan kecepatan belajar.

C. Kompetensi Kepribadian/Personal

Dalam PP No. 19 tahun 2005 *jo* PP No. 32 tahun 2013, pasal 28 (3) butir b, dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.

Kunandar[126] menyatakan bahwa kompetensi kepribadian yaitu perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mewujudkan dirinya sebagai pribadi yang mandiri untuk melakukan transformasi diri, identitas diri dan pemahaman diri. Sedangkan Hamzah B. Uno[127] menyatakan bahwa kompetensi kepribadian adalah sikap kepribadian yang mantab sehingga mampu menjadi sumber intensifikasi bagi subjek dan memiliki kepribadian yang pantas untuk diteladani. Guru sebagai pendidik harus dapat mempengaruhi ke arah

---

[126] Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011), 55

[127] Hamzah B. Uno, *Profesi Kependidikan: Problema, Solusi, dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), 125

proses itu sesuai dengan tata nilai yang dianggap baik dan berlaku dalam masyarakat. Tata nilai termasuk norma, moral, estetika, dan ilmu pengetahuan, mempengaruhi perilaku etik peserta didik sebagai pribadi dan anggota masyarakat. Penerapan disiplin yang baik dalam proses pendidikan akan menghasilkan sikap mental, watak, dan kepribadian peserta didik yang kuat. Guru dituntut harus mampu membelajarkan peserta didik tentang disiplin diri, belajar membaca, mencintai buku, menghargai waktu, belajar bagaimana cara belajar, mematuhi tata tertib, dan belajar bagaimana harus berbuat. Semuanya itu akan berhasil apabila guru juga disiplin dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Sebagai pribadi, guru merupakan perwujudan diri dengan seluruh keunikan karakteristik yang sesuai dengan posisinya sebagai pemangku profesi keguruan. Kepribadian merupakan landasan utama bagi perwujudan diri sebagai guru yang efektif baik dalam melaksanakan tugas profesionalnya di lingkungan pendidikan dan di lingkungan kehidupan lainnya. Hal ini mengandung makna bahwa seorang guru harus mampu mewujudkan pribadi yang efektif untuk dapat melaksanakan fungsi dan tanggung jawabnya sebagai guru. Untuk itu, ia harus mengenal dirinya sendiri dan mampu mengembangkannya ke arah terwujudnya pribadi yang sehat dan paripurna (*fully functioning person*).

Dalam PP No. 74 tahun 2008, pasal 3 ayat (5) dijelaskan, kompetensi kepribadian sekurang-kurangnya mencakup kepribadian yang:

1. Beriman dan bertakwa;
2. Berakhlak mulia;
3. Arif dan bijaksana;

4. Demokratis;
5. Mantap;
6. Berwibawa;
7. Stabil;
8. Dewasa;
9. Jujur;
10. Sportif;
11. Menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat;
12. Secara obyektif mengevaluasi kinerja sendiri; dan
13. Mengembangkan diri secara mandiri dan berkelanjutan.

D. Kompetensi Profesional

Dalam PP No. 19 tahun 2005 *jo* PP No. 32 tahun 2013 pasal 28 (3) butir c, dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan standar nasional pendidikan.

Guru harus memiliki pengetahuan yang luas berkenaan dengan bidang studi (*subjek matter*) yang akan diajarkan serta penguasaan didaktik metodik dalam arti memiliki pengetahuan konsep teoritik, mampu memilih model, strategi, dan metode yang tepat serta mampu menerapkannya dalam kegiatan pembelajaran. Guru pun harus memiliki pengetahuan luas tentang kurikulum serta landasan kependidikan.[128]

Dengan demikian, kompetensi profesional merupakan kemampuan guru dalam penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam. Proses belajar dan hasil belajar peserta

---

[128] Priansa, *Kinerja*, 127

didik bukan saja ditentukan oleh sekolah, pola, struktur, dan isi kurikulumnya, akan tetapi sebagian besar ditentukan oleh kompetensi guru yang mengajar mereka. Guru yang kompeten akan lebih mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif, menyenangkan, dan akan lebih mampu mengelola kelasnya, sehingga belajar peserta didik berada pada tingkat optimal.

Dalam PP No. 74 tahun 2008, pasal 3 ayat (7) dijelaskan, kompetensi profesional merupakan kemampuan guru dalam menguasai pengetahuan bidang ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau seni dan budaya yang diampunya yang sekurang-kurangnya meliputi penguasaan:

1. Materi pelajaran secara luas dan mendalam sesuai dengan standar isi program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu;
2. Konsep dan metode disiplin keilmuan, teknologi, atau seni yang relevan, yang secara konseptual menaungi atau koheren dengan program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu.

E. Kompetensi Sosial

Dalam PP No. 19 tahun 2005 *jo* PP No. 32 tahun 2013 pasal 28 (3) butir d, dikemukakan bahwa yang dimaksud kompetensi sosial adalah kemampuan guru dari sebagian masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Guru di mata masyarakat dan peserta didik merupakan panutan yang perlu dicontoh dan merupakan suri tauladan

dalam kehidupannya sehari-hari. Guru perlu memiliki kompetensi sosial dalam rangka mendukung efektivitas pelaksanaan proses pembelajaran. Melalui kemampuan tersebut, maka hubungan sekolah dengan masyarakat akan berjalan dengan harmonis, sehingga hubungan saling menguntungkan antara sekolah dan masyarakat dapat berjalan secara sinergis. Kompetensi sosial perlu dibangun beriringan dengan kemampuan guru dalam berkomunikasi, bekerjasama, bergaul simpatik, dan mempunyai jiwa yang menyenangkan.[129]

Dengan demikian, inti dari kompetensi sosial terletak pada komunikasi, tetapi komunikasi yang dimaksud adalah komunikasi yang efektif. Komunikasi dapat diartikan sebagai suatu proses saling mempengaruhi antar manusia. Komunikasi juga merupakan keseluruhan dari pada perasaan, sikap, dan harapan-harapan yang disampaikan baik secara langsung atau tidak langsung, baik yang dilakukan secara sadar atau tidak sadar karena komunikasi merupakan bagian integral dari proses perubahan.

Dalam PP No. 74 tahun 2008, pasal 3 ayat (6) dijelaskan, kompetensi sosial merupakan kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat yang sekurang-kurangnya meliputi kompetensi untuk:

1. Berkomunikasi lisan, tulis, dan/atau isyarat secara santun;
2. Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional;
3. Bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, pimpinan satuan pendidikan, orang tua peserta didik;
4. Bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar dengan

---

[129] Ibid., 126

mengindahkan norma serta sistem nilai yang berlaku; dan
5. Menerapkan prinsip persaudaraan sejati dan semangat kebersamaan.

Kemudian, dari keempat kompetensi di atas dijabarkan dengan khusus berdasarkan jenjang kompetensi guru pada satuan TK/RA, SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA/SMK, dan TKLB/SDLB/SMPLB/SMALB diatur secara detail dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.

Bab 7
KEBIJAKAN-KEBIJAKAN TERKAIT DENGAN GURU

A. UU No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

1. Latar Belakang Munculnya UU tentang Guru dan Dosen

Dalam upaya meningkatkan mutu sumber daya manusia, mengejar ketertinggalan di segala aspek kehidupan dan menyesuaikan dengan perubahan global dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, bangsa Indonesia melalui DPR RI dan Presiden pada tanggal 11 Juni 2003 telah mengesahkan Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang baru sebagai pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1998. Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tersebut terdiri dari 22 Bab dan 77 pasal

tersebut merupakan perwujudan dari salah satu tuntutan reformasi yang marak sejak tahun 1998.

Perubahan mendasar yang dituangkan dalam UU Sisdiknas yang baru tersebut antara lain adalah diusungnya prinsip demokratisasi, desentralisasi pendidikan, kesetaraan, keseimbangan, serta adanya keterlibatan dan peran aktif masyarakat dalam pendidikan.

Dalam Bab XI pasal 39 sampai pasal 44 dijelaskan bahwa tugas pendidik pada intinya adalah melaksanakan pembelajaran dan tenaga kependidikan bertugas dalam kegiatan administrasi. Selanjutnya dijelaskan pula mengenai hak dan kewajiban dari pendidik dan tenaga kependidikan. Pendidik dan tenaga kependidikan di sini ditempatkan berdasarkan kebutuhan satuan pendidikan formal melihat dari kebutuhan daerah di mana di sini pemerintah memfasilitasi segala keperluan dari pendidik dan tenaga kependidikan. Selain itu, dalam hal ini dipaparkan juga mengenai ketentuan kualifikasi, promosi, penghargaan, dan sertifikasi bagi guru.[130] Maka hal ini menimbulkan Peraturan Pemerintah berupa Undang-Undang bagi Guru dan Dosen (Tenaga pendidik).

Berbicara mengenai pendanaan, dengan jelas diterangkan dalam Bab XIII pasal 46 sampai pasal 49 bahwa pemerintah, pemerintah daerah, dan masyarakat bertanggungjawab terhadap pendanaan pendidikan dalam hal menyediakan sumber pendanaan pendidikan dengan prinsip keadilan, kecukupan, dan keberlanjutan serta pengarahannya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku,

---

[130] Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011), 62

pengelolaan dana pendidikan, dan pengalokasian dana pendidikan minimal sebesar 20% dari APBN, 20% APBD dan hibah yang dialokasikan untuk dana penyelenggaraan pendidikan. Dan ini di luar dari gaji Guru dan Dosen PNS dan tunjangan fungsional maupun tunjangan sertifikasi.

Ketika mutu pendidikan di Indonesia dipertanyakan, guru dianggap menjadi salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya mutu pendidikan di Indonesia, karena merekalah yang berada di garda depan dalam dunia pendidikan. Kualitas guru-guru Indonesia dianggap rendah. Hal ini didasarkan pada realitas, bahwa banyak guru yang tidak memenuhi kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan.

Kondisi ini juga sering dikaitkan dengan tingkat kesejahteraan guru yang sangat rendah. Bagaimana guru dapat menjalankan tugasnya dengan baik, sementara mereka masih bingung harus memenuhi kebutuhan hidupnya yang semakin tidak dapat dicukupi dengan penghasilan atau gaji yang diterimanya? Berdasarkan realitas itu, kualitas dan kesejahteraan guru menjadi salah satu solusi dalam menyelesaikan masalah rendahnya mutu pendidikan di Indonesia.

Dalam hubungan dengan hal tersebut, berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia memang telah dilakukan, namun hal itu tampaknya belum memberikan hasil yang signifikan dengan yang diharapkan. Ketika MPR mengamanatkan anggaran pendidikan sebesar 20% dari APBN, hal ini memberikan secercah harapan bagi dunia pendidikan Indonesia.

Dengan pendanaan yang memadai, diharapkan dapat meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia. Untuk

merealisasikan hal itu kemudian disahkan Undang-Undang Guru dan Dosen No. 14 tahun 2005 yang diikuti dengan terbitnya Peraturan Menteri Pendidikan Nasional tahun 2007 yang antara lain tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru (Nomor 16), dan Sertifikasi Bagi Guru dalam Jabatan (Nomor 18). Selain itu, sebagaimana diamanatkan dalam UUD 1945 Pasal 31 ayat (3) berbunyi: "Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional yang meningkatkan keimanan dan ketakwaan serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa." Dan ayat (5) yang berbunyi: "Pemerintah memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan menjunjung tinggi nilai-nilai agama dan persatuan bangsa untuk kemajuan peradaban serta kesejahteraan umat manusia."

Undang-Undang Guru dan Dosen juga lahir bertujuan untuk memperbaiki pendidikan nasional, baik secara kualitas maupun kuantitas, agar sumber daya manusia Indonesia bisa lebih beriman, kreatif, inovatif, produktif, serta berilmu pengetahuan luas demi meningkatkan kesejahteraan seluruh bangsa. Perbaikan mutu pendidikan nasional yang dimaksud meliputi, Sistem Pendidikan Nasional, Kualifikasi serta Kompetensi Guru dan Dosen, Standar Kurikulum yang digunakan, serta hal lainnya.

Dalam kaitannya dengan guru sebagai pendidik, maka pentingnya guru profesional yang memenuhi standar kualifikasi diatur dalam pasal 8 Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang menyebutkan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Lebih dalam

lagi pada pasal 10 ayat (1) dan Pasal 28 ayat 3 PP 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP) dijelaskan bahwa kompetensi guru yang dimaksud meliputi:

a. Kompetensi Pedagogik;
b. Kompetensi Kepribadian;
c. Kompetensi Profesional; dan
d. Kompetensi Sosial.

Selain mengatur hal-hal penting di atas, Undang-Undang Guru dan Dosen juga mengatur hal lain yang tak kalah pentingnya bagi kemajuan dan kesejahteraan para guru. Menurut Fatah,[131] ada lima implikasi yang sekaligus menjadi latar belakang diundangkannya Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005, antara lain:

a. Pemerintah menganggap pendidikan mempunyai peran yang strategis dalam rangka pembangunan sumber daya manusia;
b. Penerbitan legalitas formal Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 merupakan upaya untuk mengakui dan mengembangkan guru sebagai profesi;
c. Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 dalam dataran realitas apabila diimplementasikan akan meningkatkan martabat dan kesejahteraan guru;
d. Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 juga akan memberikan arah pengembangan profesi guru agar mampu menghadapi tantangan sesuai dengan perubahan kehidupan lokal, nasional, dan global yang perlu dilakukan pemberdayaan dan peningkatan mutu guru secara terencana, terarah dan berkesinambungan;

---

[131] Nanang Fatah, *Analisis Kebijakan Pendidikan*, (Bandung: PT. Remaja Rosda karaya, 2012), 45

e. Aturan formal yang rinci di dalam Undang-Undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005 juga akan meningkatkan komitmen guru untuk meningkatkan diri sendiri, pemerintah untuk memfasilitasi, dan masyarakat untuk mendukung profesionalitas guru.

2. Substansi UU tentang Guru dan Dosen

Peran guru maupun dosen mempunyai peranan yang sangat penting dalam dunia pendidikan, hal ini dikarenakan guru/dosen merupakan salah satu komponen dari sistem pendidikan yang bersentuhan dan berinteraksi secara langsung dengan peserta didik. Sejalan dengan hal ini, Mulyasa mengatakan bahwa guru sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar. Sehingga guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas.[132]

Guru memiliki peranan yang amat besar dalam pendidikan, sehingga keberadaan guru menjadi suatu pertimbangan yang amat dipertimbangkan, guru hendaklah seseorang yang memiliki kecakapan yang memadai, dan tidak boleh asal-asalan agar tidak terjadi *malpraktek* dalam pendidikan. Sejalan dengan hal ini, Uzer juga mengatakan bahwa peran guru yang demikian penting memang menuntut kecakapan yang memadai. Sehingga tidak berlebihan jika para ahli pendidikan, pada umumnya memasukkan guru sebagai pekerja profesional, yaitu pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh mereka yang khusus dipersiapkan untuk itu,

---

[132] E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: PT. Remaja Pustaka, 2008), 32

serta memiliki sejumlah kompetensi tertentu, bukan pekerjaan yang dilakukan oleh mereka yang karena tidak dapat memperoleh pekerjaan lain.[133]

Profesionalitas seorang guru menjadi hal yang sangat penting, namun masih banyak kasus di masyarakat bahwa belum seluruh guru memiliki profesionalitas yang memadai, banyak di antaranya yaitu belum paham terhadap strategi, metode, maupun teknik pembelajaran. Mulyasa mengatakan bahwa selama ini, kualitas guru di Indonesia memang masih dianggap rendah. Indikasi yang bisa dijumpai berkaitan dengan hal tersebut di antaranya adalah rendahnya pemahaman tentang strategi pembelajaran, kurangnya kemahiran dalam pengelolaan kelas, pemanfaatan alat dan sumber pembelajaran, kurang disiplin, rendahnya komitmen profesi sehingga masih banyak guru yang tidak menekuni profesinya secara utuh, rendahnya motivasi untuk meningkatkan kualitas diri.[134]

Untuk itulah UU Guru dan Dosen disusun sebagai bentuk perhatian khusus yang ditujukan bagi guru guna mendongkrak kinerja dan profesionalitas guru. UU No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen memuat berbagai aspek yang berkenaan dengan guru, mulai dari syarat yang harus dipenuhi untuk menunjang profesi guru meliputi kualifikasi, kompetensi, dan sertifikasi, sampai pada berbagai kemaslahatan yang berhak diterima guru dan kode etik yang harus dijaga. Berbagai syarat harus dimiliki oleh seorang guru profesional. Hal inilah yang pertama kali menentukan keberhasilan proses pendidikan.

---

[133] Moh. Usman Uzer, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 1997), 13

[134] Mulyasa, *Standar Kompetensi*, 34

Secara keseluruhan Undang Undang No. 14 tahun 2005 ini dapat disimpulkan bahwa UU Guru dan Dosen terdiri dari 84 pasal. Secara garis besar, isi dari UU ini dapat dibagi dalam beberapa bagian:

a. Pasal-pasal yang membahas tentang penjelasan umum (7 pasal) yang terdiri dari:
   1) Ketentuan Umum;
   2) Kedudukan, Fungsi, dan Tujuan; dan
   3) Prinsip Profesionalitas.
b. Pasal-pasal yang membahas tentang guru (37 pasal) terdiri dari:
   1) Kualifikasi, Kompetensi, dan Sertifikasi;
   2) Hak dan Kewajiban;
   3) Wajib Kerja dan Ikatan Dinas;
   4) Pengangkatan, Penempatan, Pemindahan, dan Pemberhentian;
   5) Pembinaan dan Pengembangan;
   6) Penghargaan;
   7) Perlindungan;
   8) Cuti; dan
   9) Organisasi Profesi.
c. Pasal-pasal yang membahas tentang Dosen (32 pasal) terdiri dari:[135]
   1) Kualifikasi, Kompetensi, Sertifikasi, dan Jabatan Akademik;
   2) Hak dan Kewajiban Dosen,
   3) Wajib Kerja dan Ikatan Dinas,
   4) Pengangkatan, Penempatan, Pemindahan, dan

---

[135] Bagian ini dapat pelajari lebih detail pada Peraturan Pemerintah No. 37 Tahun 2009 tentang Dosen

Pemberhentian,

5) Pembinaan dan Pengembangan,
6) Penghargaan,
7) Perlindungan, dan
8) Cuti.

d. Pasal-pasal yang membahas tentang sanksi (3 pasal).
e. Bagian akhir yang terdiri dari Ketentuan Peralihan dan Ketentuan Penutup (5 Pasal).

Dari seluruh pasal tersebut di atas pada umumnya mengacu pada penciptaan Guru dan Dosen Profesional dengan kesejahteraan yang lebih baik tanpa melupakan hak dan kewajibannya.

3. Analisa UU tentang Guru dan Dosen

Seakan menjadi sebuah tradisi bahwa pro dan kontra selalu mengiringi lahirnya UU di Indonesia. Optimisme *versus* pesimisme akan beradu ketika sebuah palu telah diketok sebagai tanda dimulainya pengujian terhadap undang-undang baru. Demikian halnya yang terjadi pada UU Guru dan Dosen, dianggap sebagai payung hukum bagi pendidik yang menjadi salah satu penentu keberhasilan pendidikan agar mereka termotivasi dan mampu meningkatkan kinerjanya sesuai yang diharapkan. Meskipun demikian, dengan diberlakukannya UU tentang Guru dan Dosen ini belum sepenuhnya mampu menyelesaikan permasalahan yang ada.

Setelah beberapa tahun diluncurkan, sudah layak kiranya jika dilakukan kajian terhadap pelaksanaan UU Guru dan Dosen. Tersurat jelas dalam UU tersebut bahwa pemerintah menjamin pemerataan kesempatan pendidikan bagi Guru dan Dosen dalam kondisi apapun, terutama pada jenjang

pendidikan Guru yang masih belum sarjana. Hal ini mengandung arti bahwa pemerintah harus menjamin terlaksananya kualifikasi pendidikan bagi seluruh Guru dan Dosen ke jenjang yang lebih tinggi.

Dengan adanya aturan yang demikian, bisa dibayangkan betapa mudahnya memperoleh pendidikan yang bermutu. Di berbagai daerah, pendidikan masih berada dalam kondisi yang memprihatinkan. Mulai dari kekurangan tenaga pendidik, minimnya fasilitas pendidikan hingga sukarnya masyarakat memperoleh pendidikan karena masalah ekonomi dan kebutuhan hidup. Oleh karena itu, sangat dianggap perlu mendidik para pendidik ke lembaga pendidikan yang lebih tinggi agar wawasannya dan warga di daerah sekitarnya melek akan pentingnya pendidikan.

Belum lagi UU Guru dan Dosen yang di dalamnya juga memuat dana yang sangat besar untuk berbagai macam tunjangan dan kemaslahatan bagi guru, serta pelaksanaan sertifikasi, dan upaya pembinaan kompetensi guru. Sebenarnya dana tersebut memang pantas dianggarkan mengingat masih banyaknya sekolah yang minim sarana prasarana, juga sebagai upaya penghargaan terhadap pengabdian guru. Namun masalahnya adalah bahwa tidak semua daerah di Indonesia memiliki kemampuan dana seperti yang ditetapkan pemerintah, sehingga munculnya ketentuan tersebut akan sulit dilaksanakan secara menyeluruh.

Sampai saat ini cukup banyak penyelenggara pendidikan (yayasan-yayasan) yang tidak jelas keberadaannya. Dalam pelaksanaanya banyak lembaga pendidikan yang belum memenuhi standar mutu pelayanan pendidikan dan standar mutu pendidikan yang diharapkan.

Hal ini disebabkan yayasan-yayasan tersebut terkesan memaksakan diri untuk mendirikan lembaga pendidikan, sehingga banyak lembaga pendidikan yang tidak layak, karena sarana dan prasarana pendidikan yang jauh dari memadai, guru yang tidak kompeten, organisasi yang tidak dikelola dengan baik dll. Penyelenggara pendidikan seperti di atas jumlahnya cukup besar di Indonesia. Artinya, dengan lahirnya UU Guru dan Dosen diharapkan dapat menjadi acuan untuk memperbaiki kualitas mutu pelayanan pendidikan di masyarakat baik itu negeri maupun swasta.

Permasalahan lain yang mengundang kontroversi dalam UU Guru dan Dosen adalah diwajibkannya guru mengikuti sertifikasi dan uji kompetensi. Hal ini tercantum pada pasal 8 UU Guru dan Dosen yang menjelaskan tentang Sertifikat Profesi Pendidik. Banyak pihak mengkhawatirkan program sertifikasi ini (yang diselenggarakan oleh LPTK) nantinya akan menimbulkan masalah baru di dunia pendidikan, terutama yang mengarah pada terciptanya lembaga yang menjadi sarang kolusi dan korupsi baru, yang pada akhirnya akan memperburuk kondisi pendidikan bangsa.[136]

Sedangkan semangat dari pasal ini adalah untuk meningkatkan kompetensi pendidik itu sendiri, serta berusaha lebih menghargai profesi pendidik. Dengan sertifikasi diharapkan lebih menghargai profesi guru, dan meningkatkan mutu guru di Indonesia. Hal ini dilakukan sebagai langkah menjadikan guru sebagai tenaga profesional.

Berbagai keraguan memang bisa saja muncul dari kebijakan pelaksanaan sertifikasi. Apakah proses sertifikasi ini

---

[136] Secara belih detail tentang permasalahan Sertifikasi Guru dibahas pada Bab X tentang Sertifikasi Guru dan Problematikanya.

satu-satunya solusi bagi peningkatan kualitas pendidik. Jika diamati lebih mendalam mengenai keadaan tenaga pendidik di Indonesia, maka akan ditemukan pelbagai permasalahan yang harus dihadapi oleh dunia pendidikan.

Jadi, dari segi kuantitas, kekurangan tenaga pengajar di daerah tertentu saat ini masih menjadi permasalahan. Di samping itu, masalah distribusi guru juga tidak merata, baik dari sisi daerah maupun sekolah. Belum lagi hal yang berkaitan dengan prasyarat akademis, baik itu menyangkut pendidikan minimal maupun kesesuaian latar belakang bidang studi dengan pelajaran yang harus diberikan.

Selain kualifikasi akademik yang tidak sesuai, guru juga sangat jarang diikutkan pelatihan untuk meningkatkan kemampuannya. Menengok berbagai permasalahan tersebut, maka apakah sesuai jika solusi utama yang ditawarkan adalah sertifikasi? Karena kenyataannya, sertifikasi hanya dianggap sebagai sebuah proses yang harus dilalui untuk mengejar tunjangan yang dijanjikan, bukan sebagai upaya meningkatkan kualifikasi dan kompetensi guru.

Meskipun UU tentang Guru dan Dosen tersebut banyak disebut orang sebagai terobosan jitu dalam rangka menciptakan tenaga pendidik yang berkualitas, namun ternyata ada beberapa hal yang tidak terlepas dari kekurangan dan kiranya perlu segera dibenahi baik dari segi konsep maupun pelaksanaan. Harapannya dapat membantu mengidentifikasi sejauhmana penerapan UU tentang Guru dan Dosen tersebut serta penerimaannya di masyarakat. Sehingga dalam pelaksanaannya ke depan diharapkan akan dapat lebih memuaskan semua pihak. Berikut akan disajikan

penjabarannya:[137]

1. Kekuatan (*Strength*)
    a. Adanya kebijakan yang menopang kesejahteraan guru antara lain: tunjangan profesi dan tunjangan khusus serta lainnya. Sehingga akan sangat membantu meningkatkan taraf hidup seorang guru.
    b. Adanya pasal yang mengatur tentang perlindungan bagi guru dalam menjalankan tugas profesinya. Sehingga dalam melaksanakan fungsinya guru diharapkan tidak ragu lagi dalam berbuat dan mengambil keputusan yang dianggap perlu dilakukan selama hal tersebut tidak keluar dari jalur hukum.
    c. UU tentang Guru dan Dosen memberikan stimulus dan motivasi kepada guru untuk meningkatkan kualifikasi akademik, kompetensi, serta kemampuan dan hal lain yang dipersyaratkan dalam rangka menjadi guru profesional.
    d. Dengan lahirnya UU ini maka profesi Guru dan dan Dosen tidak bisa dipandang sebelah mata lagi, karena profesi ini sama derajat, harkat dan martabatnya dengan profesi lain.
2. Kelemahan (*Weakness*)
    a. Minimnya anggaran dana untuk pelaksanaan sertifikasi menyebabkan proses sertifikasi sering mengalami masalah teknis, seperti terbatasnya dana bagi *assessor* atau penundaan pelaksanaan sertifikasi.
    b. Dalam rangka sertifikasi pendidik, masih banyak

[137] Haar Tilaar dan Nugroho, R., *Kebijakan Pendidikan: Pengantar Untuk Memahami Kebijakan Pendidikan dan Kebijakan Pendidikan Sebagai Kebijakan Publik*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), 231-233

ditemukan kesulitan-kesulitan dalam segi teknis pelaksanaan baik bagi guru maupun pelaksana sertifikasi sendiri.

c. Tidak dimuatnya pasal yang mengatur eksistensi guru swasta/honorer sehingga UU ini seperti memperlihatkan perbedaan kedudukan dan hak mendapatkan kesejahteraan antara guru swasta dan guru PNS, sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 15 ayat (2) yang berbunyi: "Guru yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah atau Pemerintah Daerah diberi gaji sesuai dengan peraturan perundang-undangan ini."

3. Peluang (*Opportunity*)
   a. UU ini memberikan peluang bagi setiap guru untuk meningkatkan kompetensi serta kualifikasi yang dipersyaratkan sehingga dapat memenuhi standar kualifikasi seorang guru.
   b. Dengan adanya UU ini maka membuka peluang bagi Pemerintah Daerah untuk meningkatkan mutu guru dengan mengadakan berbagai diklat guru. Hal ini dilakukan demi membantu percepatan pencapaian kualifikasi dan kompetensi guru.
   c. Undang-undang ini memberikan motivasi bagi Perguruan Tinggi untuk meningkatkan kualitas SDM dan pengajaran pada peserta didik yang sedang menempuh kuliah pada Fakultas Pendidikan dan berminat menjadi Guru.
   d. Undang-Undang ini dapat melahirkan guru yang profesional dan kompeten dalam bidangnya, jadi profesi guru bukanlah dijadikan hanya sekedar batu

loncatan yang sesaat saja.

4. Tantangan/Ancaman (*Threatment*)
   a. Tantangan yang utama bagi semua pihak adalah bagaimana sama-sama memberikan kepada masyarkat luas tentang arti pentingnya pendidikan sebagai investasi kemajuan bangsa.
   b. Tantangan lainnya adalah pembenahan mental korup di setiap institusi agar apa yang akan dilakukan sesuai dengan jalurnya dan memenuhi rasa keadilan. Apalagi ke depan pemerintah telah memprogramkan realisasi anggaran 20% bagi pendidikan.
   c. Seperti yang disebutkan dalam UU tentang Guru dan Dosen (pasal 82 ayat 2) mewajibkan guru yang belum memiliki kualifikasi akademik dan sertifikat pendidik untuk memenuhinya paling lama 10 tahun sejak berlakunya undang-undang ini. Maka tantangan selanjutnya adalah apakah setiap guru yang kini belum memenuhi kualifikasi akademik mampu untuk membiayai pendidikannya ke jenjang minimal (S1) sementara taraf kesejahteraannya sendiri belum terpenuhi.
   d. Tantangan bagi pemerintah untuk dapat mengangkat guru honorer, kontrak dan guru bantu yang telah mengabdi bertahun-tahun untuk dapat diangkat menjadi PNS.
   e. Tantangan lainnya bagi pemerintah adalah merumuskan kebijakan dalam rangka mengatur hak, kedudukan, kewajiban, kesejahteraan, keikutsertaaan guru swasta dalam sertifikasi.

Pemerintah telah mensosialisasikan tentang Undang-

Undang No. 14 tahun 2005 bagi Guru dan Dosen ke seluruh daerah agar pelaksanaannya dapat berjalan dengan baik. Sehingga dapat meminimalisir beberapa kekurangan yang telah dipaparkan di atas, di antaranya adalah UU Guru dan Dosen lemah implementasinya, masih banyak guru-dosen tak tahu esensi UU. No 14 tahun 2005, terjadinya diskriminasi, banyak aturan yang menyebabkan sebagian guru tidak memperoleh haknya karena aturan tersebut hanya mengatur guru-guru dalam jabatan struktural dan UU ini hanya sebagai pepesan kosong belaka.

Mudah-mudahan apa yang dicita-cita UU tentang Guru dan Dosen tersebut tercapai dengan maksimal sehingga pendidikan di Indonesia mampu bersaing di kancah global. Sebagai seorang guru, maka kita harusnya merealisasikan apa yang dikehendaki oleh Undang-Undang tersebut sehingga kita bisa menjalankan tugas dan kewajiban kita dengan baik sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh Undang-Undang Guru dan Dosen tersebut.

B. PP No. 74 tahun 2008 tentang Guru jo PP No. 19 tahun 2017

1. Latar Belakang PP No. 74 tahun 2008 *jo* PP No. 19 tahun 2017

Selain Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pemerintah juga menerbitkan Peraturan Pemerintah No. 74 Tahun 2008 tentang Guru yang ditandangani oleh Presiden Republik Indonesia per tanggal 01 Desember 2008. Peraturan ini diterbitkan sebagai tindak lanjut dari UU No. 14 Tahun 2005, kemudian PP tersebut dirubah melalui PP No. 19 tahun 2017.

Tujuan PP No. 74 tahun 2008 tentang Guru, tidak lain adalah untuk meningkatkan mutu guru yang pada akhirnya berdampak pada meningkatnya mutu sekolah. Hal ini terlihat bahwa masih terdapat guru yang belum kompeten hingga yang terjadi adalah penempatan guru bukan sesuai dengan profesinya. Susilo[138] memaparkan beberapa masalah yang ada pada negara Indonesia ini. Seacara umum guru merupakan salah satu faktor tinggi rendahnya pendidikan. Namun demikian, posisi strategis guru untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional, kepribadian, sosial, dan kesejahteraan. Seiring bergulirnya arus globalisai yang lebih mengedepankan materi, profesi guru mulai mengalami pergeseran makna. Perubahan dan perkembangan masyarakat yang semakin maju menuntut profesi guru menyesuaikan diri dengan perkembangan dan kebutuhan masyarakat.

Namun demikian, dalam kenyataannya penghargaan masyarakat terhadap guru belum seperti keinginan mereka tentang profesionalisme yang harus dimiliki guru. Akibatnya profesi guru menjadi tempat pelarian setelah orang-orang gagal memperoleh pekerjaan yang lebih menjamin kesejahteraan mereka. Dampak yang lebih parah lagi, banyak ditemukan guru yang banyak mengajar dengan asal mengajar dan tentunya belum layak sebagai guru yang bermutu. Yang lebih lucu, Sarjana Ekonomi bisa mengajar Bahasa Indonesia, Sarjana Teknik Elektro mengajar Biologi dan Kimia, dan yang banyak terjadi selama ini Sarjana Pendidikan Agama mengajar sebagai Guru Kelas atau Guru Mata Pelajaran Umum. Padahal mereka

---

[138] M. Joko Susilo, *Pembodohan Siswa Tersitematis*, (Yogyakarta: Pinus Book Publiser, 2007), 26

tidak sama sekali memiliki syarat keguruan, hanya mentransfer ilmu yang ada di buku yang dipegangnya tanpa dibekali teori pedagogik yang mapan, sehingga seringkali metode mengajarnya pun membuat siswa merasa bosan.

Mengingat tugas guru yang demikian kompleksnya, maka profesi ini memerlukan persyaratan khusus sebagai berikut:

a. Menuntut adanya keterampilan yang berdasarkan konsep dan teori ilmu pengetahuan yang mendalam.
b. Menekankan pada suatu keahlian dalam bidang tertentu sesuai dengan bidang profesinya.
c. Menuntut tingkat pendidikan keguruan yang memadai.
d. Adanya kepekaan terhadap dampak kemasyarakatan dari pekerjaan yang dilaksanakannya.
e. Memungkinkan perkembangan sejalan dengan dinamika kehidupannya. Untuk itulah seorang guru harus mempersiapkan diri sebaik-baiknya untuk memenuhi panggilan tugasnya, baik berupa: *in-service training* maupun *pre-service training* (pendidikan keguruan secara formal).

Kerangka dari PP No. 74 tahun 2008 ini terdiri 9 Bab 68 Pasal. Berikut ini disajikan beberapa hal-hal yang dianggap penting tentang isi peraturan ini.

a. Bab I Ketentuan Umum

   Pada Pasal 1 disebutkan: "Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah."

b. Bab II Kompetensi dan Sertifikasi

Pada Pasal 2 disebutkan: “Guru wajib memiliki Kualifikasi Akademik, kompetensi, Sertifikat Pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.” Kompetensi Guru ini meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

c. Bab III Hak

Guru yang memenuhi persyaratan berhak mendapat satu tunjangan profesi. Guru yang diangkat dalam jabatan pengawas satuan pendidikan tetap diberi tunjangan profesi Guru apabila yang bersangkutan tetap melaksanakan tugas sebagai pendidik

d. Bab IV Beban Kerja

Beban kerja guru mencakup kegiatan pokok: (a) merencanakan pembelajaran; (b) melaksanakan pembelajaran; (c) menilai hasil pembelajaran; (d) membimbing dan melatih peserta didik; dan (e) melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja guru.

e. Bab V Wajib Kerja dan Pola Ikatan Dinas

Dalam keadaan darurat, pemerintah dapat memberlakukan ketentuan wajib kerja kepada guru dan/atau warga negara Indonesia lainnya yang memenuhi Kualifikasi Akademik dan kompetensi untuk melaksanakan tugas sebagai guru di Daerah Khusus di wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Pemerintah dan/atau Pemerintah Daerah dapat menetapkan pola ikatan dinas bagi calon guru untuk memenuhi kepentingan pembangunan pendidikan nasional

atau kepentingan pembangunan daerah.

f. Bab VI Pengangkatan, Penempatan, dan Pemindahan
   Pengangkatan dan penempatan guru yang diangkat oleh Pemerintah dan/atau Pemerintah Daerah dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Guru yang ditempatkan pada jabatan struktural kehilangan haknya untuk memperoleh tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus, dan tambahan.
g. Bab VII Sanksi
   Guru yang tidak dapat memenuhi Kualifikasi Akademik, kompetensi, dan Sertifikat Pendidik kehilangan hak untuk mendapat tunjangan fungsional atau subsidi tunjangan fungsional, dan maslahat tambahan. Guru yang tidak dapat memenuhi kewajiban melaksanakan pembelajaran 24 (dua puluh empat) jam tatap muka dan tidak mendapat pengecualian dari Menteri dihilangkan haknya untuk mendapat tunjangan profesi, tunjangan fungsional, subsidi tunjangan fungsional, dan maslahat tambahan.
h. Bab VIII Ketentuan Peralihan
   Guru dalam jabatan yang belum memiliki Sertifikat Pendidik memperoleh tunjangan fungsional atau subsidi tunjangan fungsional dan maslahat tambahan. Pengawas satuan pendidikan selain Guru yang diangkat sebelum berlakunya Peraturan Pemerintah ini diberi kesempatan dalam waktu 5 (lima) tahun untuk memperoleh Sertifikat Pendidik.
i. Bab IV Ketentuan Penutup, dan Penjelasan

Kemudian, pada 2017 pemerintah secara resmi mengeluarkan PP Nomor 19 Tahun 2017 Tentang perubahan PP Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru. Dengan diberlakukannya

PP No 19 Tahun 2017 ini, ada beberapa perubahan terkait aturan Guru, Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah dan Tunjangan Profesi. Perubahan Dalam PP No 19 Tahun 2017 diantaranya:

a. Terkait Tunjangan Profesi Guru, yaitu Pasal 15.
b. Terkait aturan Beban Kerja Guru PNS, yaitu Pasal 52.
c. Terkait Beban Kerja, Tugas Pokok dan Fungsi Kepala Sekolah, Pasal 54.
d. Terkait dihapusnya Tunjangan Profesi Pengawas Sekolah, yaitu Pasal 15 Ayat 3 dan Pasal 67A.

2. Implementasi PP No. 74 tahun 2008 *jo* PP No. 19 tahun 2017

Peraturan pemerintah ini sudah terimplementasikan oleh lembaga pendidikan/sekolah/madrasah dalam penerimaan guru. Hal ini terlihat banyak guru di lembaga sekolah yang sudah memiliki ijazah sarjana pendidikan. Akan tetapi masih ada praktik yang kurang tepat dalam hal ini, yaitu memanfaatkan ijazah sarjananya ataupun penumpukan sertifikat untuk mengikuti sertifikasi agar gaji ataupun mendapat tunjangan fungsional. Padahal jika dilihat dari kompetensinya masih belum memenuhi persyaratan atau standar yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, pemerintah harus lebih peka melihat hal demikian, agar nantinya mutu seorang guru benar-benar nampak dan dipercaya oleh masyarakat.

Pasal 39 ayat (1) UU Nomor 14 Tahun 2005 menyebutkan bahwa “pemerintah, pemerintah daerah, masyarakat, organisasi profesi, dan/atau satuan pendidikan wajib memberikan perlindungan terhadap guru dalam melaksanakan

tugas." Selanjutnya disebutkan bahwa "perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi perlindungan hukum, perlindungan profesi, serta perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja."

Pada PP Nomor 74 tahun 2008 tentang Guru juga diatur tentang jenis-jenis perlindungan guru seperti; (1) hukum, (2) profesi (3) keselamatan dan kesehatan kerja, dan (4) hak atas kekayaan intelektual. Dari empat jenis perlindungan tersebut, kasus yang paling menonjol adalah yang berkaitan dengan perlindungan hukum mengingat sudah banyak kasus guru yang mendapatkan tindakan kekerasan dan dikriminalisasi atas tindakannya mendisiplinkan peserta didik.

Hal yang menjadi dasar pengaduan tindakan kekerasan yang dilakukan oleh guru adalah melanggar UU Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak. Oleh karena itu, guru menjadi takut, gamang, bahkan apatis dalam bekerja. Yang penting datang ke sekolah, ngajar, sampaikan materi, lalu pulang. Masalah pembinaan sikap, moral, dan akhlak siswa, guru (terpaksa) tidak mau peduli, karena takut melanggar UU Perlindungan Anak.

Dalam mendidik dan memberikan hukuman disiplin, guru sebenarnya sudah memiliki payung hukum. Pasal 39 ayat (1) PP Nomor 74 tahun 2008 menyebutkan bahwa "Guru memiliki kebebasan memberikan sanksi kepada peserta didiknya yang melanggar norma agama, norma kesusilaan, norma kesopanan, peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang ditetapkan guru, peraturan tingkat satuan pendidikan, dan peraturan perundang-undangan dalam proses pembelajaran yang berada di bawah kewenangannya."

Guru adalah profesi mulia, di tangan guru masa depan

pendidikan Indonesia ditentukan. Jika semakin banyak guru yang mulai kehilangan tujuan, banyak guru yang mulai ketakutan masuk bui, banyak guru yang hanya memenuhi syarat administrasi saja, sudah pasti dipastikan masa depan pendidikan Indonesia akan semakin jatuh dan tertinggal.

C. Permendiknas No. 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru

Dalam rangka mengatur tentang Kualifikasi dan Kompetensi Profesional Guru, pemerintah telah menetapkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Dalam Permendiknas ini diatur mengenai standar kualifikasi akademik yang wajib dipenuhi oleh seorang guru berikut kompetensi yang harus dikuasainya. Kualifikasi akademik dan kompetensi guru ini berlaku secara nasional.

1. Kualifikasi Akademik

Kualifikasi akademik adalah ijazah jenjang pendidikan akademik yang harus dimiliki oleh guru sesuai dengan jenis, jenjang, dan satuan pendidikan formal di tempat penugasan. Menurut Permendiknas No. 16 Tahun 2007 setiap guru dari mulai jenjang PAUD sampai SLTA wajib memenuhi kualifikasi akademik minimum, sebagai berikut:

a. Guru pada PAUD/TK/RA harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) dalam bidang pendidikan anak usia dini atau psikologi yang diperoleh dari program studi yang terakreditasi.

b. Guru pada SD/MI, atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) dalam bidang pendidikan SD/MI (D-IV/S1 PGSD/PGMI) yang diperoleh dari program studi yang terakreditasi.
c. Guru pada SMP/MTs, atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan/diampu, dan diperoleh dari program studi yang terakreditasi.
d. Guru pada SMA/MA, atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan/diampu, dan diperoleh dari program studi yang terakreditasi.
e. Guru pada SDLB/SMPLB/SMALB, atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) program pendidikan khusus atau sarjana yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan/diampu, dan diperoleh dari program studi yang terakreditasi.
f. Guru pada SMK/MAK atau bentuk lain yang sederajat untuk guru kelompok mata pelajaran normatif dan adaptif, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan/diampu, dan diperoleh dari program studi yang terakreditasi.

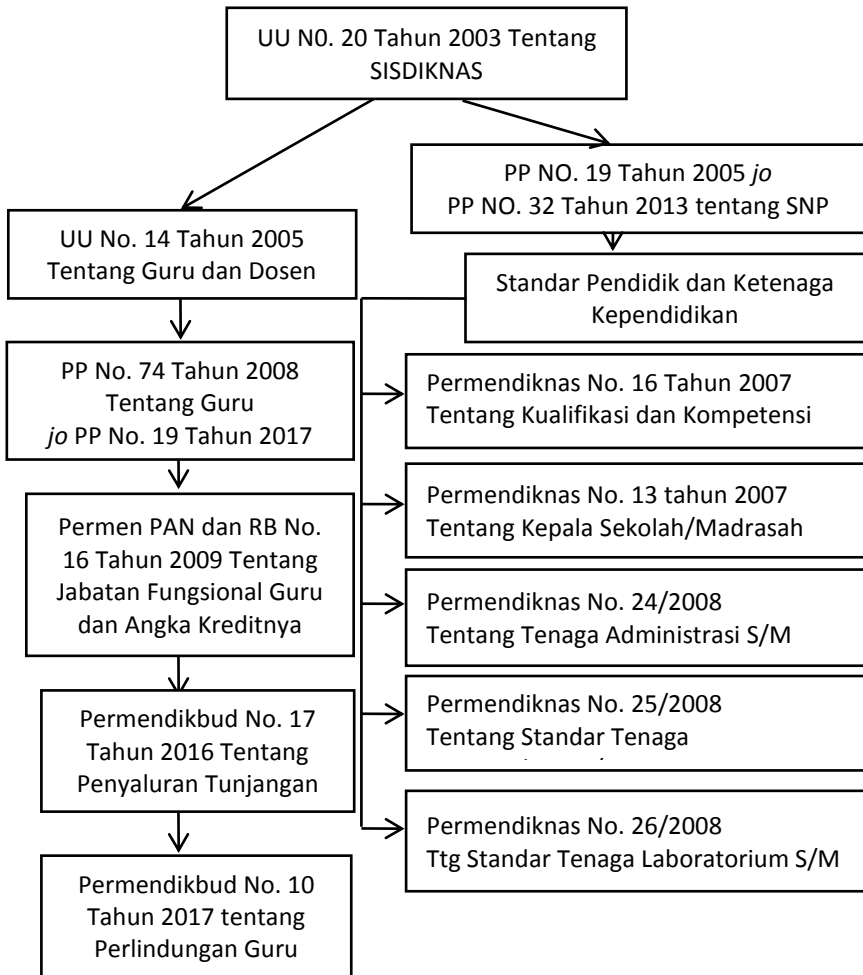
2. Kompetensi Guru

Standar kompetensi guru mencakup kompetensi inti

guru yang dikembangkan menjadi kompetensi guru PAUD/TK/RA, guru kelas SD/MI, dan guru mata pelajaran pada SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA, dan SMK/MAK. Terkait dengan rincian kompetensi guru ini dapat dilihat pada *BAB VI tentang Kompetensi Guru* atau lihat *Lampiran Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007*.

Demikian kualifikasi akademik dan kompetensi yang wajib dipenuhi oleh seorang guru dalam kapasitasnya sebagai tenaga profesional. Hal tersebut, terutama kompetensi guru, tentu saja bukan merupakan hal yang mudah untuk dilaksanakan, tetapi bukan pula sesuatu yang sulit. Kata kuncinya terletak pada kemauan dan kerja keras kita untuk berusaha memenuhi tuntutan tersebut.

Untuk mempermudah untuk mengetahui dan memahami kebijakan-kebijakan terkait dengan guru serta kaitan antar kebijakan tersebut, dapat dilihat pada skema berikut ini.

Gambar 7.1. Kebijakan-kebijakan Terkait dengan Guru

Bab 8
PENILAIAN KINERJA GURU

A. Konsep Kinerja Guru

Kinerja sering diartikan dengan *penampilan kerja, perilaku kerja, tingkat keberhasilan*, atau *hasil kerja*. Kinerja dalam arti penampilan kerja merupakan suatu perbuatan atau apa yang diperlihatkan seseorang melalui keterampilannya yang nyata[139] atau sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat diobservasi.[140] Dalam hal ini, kinerja adalah penampilan kerja yang relevan dengan tugas seseorang dalam sebuah lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan, bukan konsekuensi atau hasil tindakan. Dalam arti perilaku kerja, kinerja merupakan

---

[139] John Whitmore, *Coaching for Performance: Seni Mengarahkan Untuk Mendongkrak Kinerja*, ter. Y. Dwi Helly Purnomo (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1997), 104

[140] Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), 9

kumpulan total dari perilaku kerja yang ada pada pekerja[141] Menurut Hilgard, kinerja adalah perilaku yang dapat diamati.[142] Demikian juga menurut Bourne, kinerja diartikan sebagai perilaku atau respons terhadap suatu tugas yang dapat diamati.[143] Kinerja sebagai perilaku menunjuk pada aktivitas seseorang secara langsung maupun tidak langsung dapat diamati.

Kinerja sebagai tingkat keberhasilan merupakan keberhasilan seseorang selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kinerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.[144] Pendapat yang sama dikemukakan Samsudin, bahwa kinerja merupakan tingkat keberhasilan pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan.[145]

Kemampuan (*ability*) tentunya harus dibarengi dengan motivasi (*motivation*) untuk mengimplementasikannya, karena orang yang berkompeten atau berkemampuan belum menjamin memiliki kinerja yang baik, seperti disinyalir Wirawan, bahwa banyak orang berkompeten terhadap sesuatu,

---

[141] Ricky W. Griffin & Gregory Moorhead, *Organizational Behavior* (Boston: Houghton Miffin Company, 2007), 74

[142] Ernest R. Hilgard, *Introduction to Psychology* (New York: Harcourt, Brace & World Inc., 1982), 627

[143] Lyli E. Bourne dan Bruce R. Ekstrand, *Psychology Its Principle and Meanings* (Illinois: The Dyllan Press, 1973), 476

[144] Veithzal Rivai, *Performance Appraisal* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011), 14

[145] Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2006), 159

tetapi ia "*NATO*" (*No Action Talk Only*), maka tidak akan pernah menghasilkan kinerja.[146] Formulasi yang sama dikemukakan oleh T.R. Mithcell bahwa "*Performance = Ability* x *Motivation*".[147] Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan tertentu seseorang harus memiliki kemampuan yang mendukung penyelesaian pekerjaan tersebut dan motivasi untuk melaksanakannya. Motivasi merupakan daya penggerak dari dalam diri subjek untuk melakukan kegiatan tertentu demi mencapai suatu tujuan. Daya penggerak menjadi sangat aktif pada waktu tertentu, terutama jika kebutuhan untuk mencapai tujuan dirasakan sangat mendesak (ketika dilakukan penilaian).[148] Keduanya memiliki relevansi yang kuat dan akurat dalam menghasilkan kinerja efektif, bahkan kinerja unggul. Kinerja efektif adalah batas minimal level hasil kerja yang dapat diterima, sedangkan kinerja unggul berkaitan dengan tingkat pencapaian dalam situasi kerja melebihi standar yang dipersyaratkan.[149]

Dalam pengertian hasil kerja, kinerja adalah hasil atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode tertentu, atau hasil dari pelaksanaan suatu tugas. Batasan ini, lebih menekankan pada pengertian kinerja sebagai hasil, bukan karakter sifat (*trait*), sedangkan dalam konteks perilaku, kinerja merupakan sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan

---

[146] Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2009), 10

[147] Rusman, *Manajemen Kurikulum*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009), 352

[148] Sardiman AM., *Interaksi dan Motivasi Belajar: Pedoman Bagi Guru dan Calon Guru*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1996), 73

[149] Martinis Yamin dan Maisah, *Standarisasi Kinerja Guru*, (Jakarta: Gaung Persada Press, 2010), 1

dapat diobservasi. Bila dikaitkan dengan guru, maka kinerja merupakan perilaku yang variatif. Bukan hanya hasil kerja, tetapi bagaimana proses pekerjaan berlangsung untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sebagaimana pendapat Hodgeets, bahwa kinerja berkaitan dengan seberapa baik seorang guru melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan.[150] Menurut Anderson, kinerja guru adalah suatu yang dilakukan guru dalam melaksanakan tugas dan sangat tergantung pada kemampuan guru, konteks di mana guru bekerja serta kemampuannya menerapkan kompetensinya pada waktu tertentu.[151] Dalam konteks ini, kinerja merupakan kuantitas dan kualitas yang dihasilkan atas jasa yang diberikan guru dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini mengindikasikan bahwa tugas guru harus sesuai dengan keahlian agar dapat menghasilkan dan memberikan pelayanan jasa yang berkualitas atau berkinerja baik. Terkait dengan ini, Robins menyarankan agar penilaian kinerja guru lebih ditekankan pada kriteria perilaku kerja daripada kriteria karakteristik.[152] Dengan berperilaku kerja tertentu, seseorang dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan menghasilkan kinerja yang diharapkan.

Merujuk pada beberapa pendapat di atas, maka kinerja guru profesional adalah tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas secara profesional sesuai dengan bidang keahlian yang menjadi tanggung jawabnya, yang dapat diukur

---

[150] Richard M. Hodgetts & Donald F. Kuratko, *Management*, (San Diego: Harcourt Brace Jovanovich Publichers, 1988), 438

[151] Lorin W. Anderson, *The Effective Teacher*, (New York: McGraw-Hill, Inc., 1989), 347

[152] Robbins, Stephen P., *Organizational Behavior: Concept, Controverses and Aplications*, (New Jersey: Prentice Hall Inc., 1996), 629

melalui perilaku kerja guru dalam proses pembelajaran dan atau hasil dari pelaksanaan tugas yang telah dilaksanakan dalam periode tertentu sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Tuntutan pelaksanaan tugas secara profesional mengindikasikan bahwa jabatan guru merupakan jabatan profesional dan sebagai jabatan profesional tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang. Secara akademik, guru profesional adalah guru yang memiliki pengetahuan dan keahlian yang mendalam tentang pekerjaannya yang diperoleh dari pendidikan dan pelatihan khusus. Guru profesional di samping memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan, juga memiliki pengalaman yang kaya di bidangnya, sehingga mampu melaksanakan tugas dan fungsinya dengan maksimal. Dengan demikian, guru profesional adalah guru yang berlatar belakang pendidikan keguruan dan memiliki pengetahuan, keahlian, dan pengalaman dalam bidangnya.

B. Konsep Penilaian Kinerja Guru

Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, penilaian kinerja guru adalah penilaian yang dilakukan terhadap setiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Guru sebagai pendidik profesional mempunyai tugas utama yaitu mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan

menengah.[153]

Sistem penilaian kinerja guru adalah sebuah sistem penilaian kinerja berbasis bukti (*evidence based appraisal*) yang didesain untuk mengevaluasi tingkatan kinerja guru secara individu dalam melaksanakan tugas utamanya sebagai guru profesional. Penilaian kinerja guru diharapkan berimplikasi positif terhadap perbaikan dan peningkatan profesionalisme guru, juga harus berdampak pada peningkatan prestasi peserta didik. Sistem ini merupakan bentuk penilaian yang sangat penting untuk mengukur kinerja guru dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai bentuk akuntabilitas. Pada dasarnya sistem penilaian kinerja guru bertujuan:

1. Menentukan tingkat kompetensi seorang guru;
2. Meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja guru dan sekolah;
3. Menyajikan suatu landasan untuk pengambilan keputusan dalam mekanisme penetapan efektif atau kurang efektifnya kinerja guru;
4. Menyediakan landasan untuk program pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru;
5. Menjamin bahwa guru melaksanakan tugas dan tanggung-jawabnya serta mempertahankan sikap-sikap yang positif dalam mendukung pembelajaran peserta didik untuk mencapai prestasinya;
6. Menyediakan dasar dalam sistem peningkatan promosi dan karir guru serta bentuk penghargaan lainnya.[154]

---

[153] Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya

[154] Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, *Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru*, Jakarta: Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dalam konteks Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, penilaian kinerja guru memiliki dua fungsi utama, yaitu untuk:

1. Menilai unjuk kerja (kinerja) guru dalam menerapkan semua kompetensi yang diwujudkan dalam pelaksanaan tugas utamanya pada proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Dengan demikian, hasil penilaian kinerja menjadi profil kinerja guru yang dapat memberikan gambaran kekuatan dan kelemahan guru. Profil kinerja guru juga dapat dimaknai sebagai suatu analisis kebutuhan atau audit keterampilan untuk setiap guru yang dapat dipergunakan sebagai dasar untuk merencanakan pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru
2. Menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah pada tahun penilaian kinerja guru dilaksanakan. Kegiatan penilaian kinerja dilakukan setiap tahun sebagai bagian dari proses pengembangan karir dan promosi guru untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsionalnya.[155]

Hasil penilaian kinerja guru diharapkan dapat bermanfaat untuk menentukan berbagai kebijakan yang terkait dengan peningkatan kompetensi dan profesionalisme guru sebagai ujung tombak pelaksanaan proses pendidikan dalam

---

Pendidikan dan Kebudayaan, dan Penjaminan Mutu Pendidikan Pusat Pengembangan Profesi Pendidik, 2012), 6

[155] Permen PAN-RB Nomor 16 Tahun 2009

menciptakan insan yang cerdas, komprehensif, dan berdaya saing tinggi. Penilaian kinerja guru merupakan acuan bagi sekolah/madrasah untuk menetapkan pengembangan karir dan promosi guru. Bagi guru, penilaian kinerja guru merupakan pedoman untuk mengetahui unsur-unsur kinerja yang dinilai dan sebagai sarana untuk mengkaji kekuatan dan kelemahan individu dalam rangka memperbaiki kualitas kinerjanya.

C. Prinsip Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru

Supaya hasil pelaksanaan dan penilaian kinerja guru dapat dipertanggungjawabkan, maka penilaian kinerja guru harus memenuhi prinsip-prinsip sebagai berikut:[156]

1. *Berdasarkan ketentuan*. Penilaian kinerja guru harus dilaksanakan sesuai dengan prosedur dan mengacu pada peraturan yang berlaku.
2. *Berdasarkan kinerja*. Aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja guru adalah kinerja yang dapat diamati dan dipantau sesuai dengan tugas guru sehari-hari dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran, pembimbingan, dan/atau tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah.
3. *Berlandaskan dokumen*. Penilai, guru yang dinilai, dan unsur lain yang terlibat dalam proses penilaian kinerja guru harus memahami semua dokumen yang terkait dengan sistem penilaian kinerja guru, terutama yang berkaitan dengan dimensi tugas utama dan indikator kinerjanya secara utuh, sehingga penilai, guru dan unsur lain yang terlibat dalam proses penilaian kinerja guru mengetahui dan memahami

---

[156] Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, *Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru*, 8-9

tentang aspek yang dinilai serta dasar dan kriteria yang digunakan dalam penilaian.

4. *Dilaksanakan secara konsisten*. Penilaian kinerja guru dilaksanakan secara teratur setiap tahun yang diawali dengan evaluasi diri, dengan memperhatikan hal-hal berikut:
   a. *Objektif*. Penilaian kinerja guru dilaksanakan secara objektif sesuai dengan kondisi nyata guru dalam melaksanakan tugas sehari hari.
   b. *Adil*. Penilai kinerja guru memberlakukan syarat, ketentuan, dan prosedur standar kepada semua guru yang dinilai.
   c. *Akuntabel*. Hasil pelaksanaan penilaian kinerja guru dapat dipertanggungjawabkan.
   d. *Bermanfaat*. Penilaian kinerja guru bermanfaat bagi guru dalam rangka peningkatan kualitas kinerjanya secara berkelanjutan, dan sekaligus pengembangan karir profesinya.
   e. *Transparan*. Proses penilaian kinerja guru memungkinkan bagi penilai, guru yang dinilai, dan pihak lain yang berkepentingan, untuk memperoleh akses informasi atas penyelenggaraan penilaian tersebut.
   f. *Berorientasi pada tujuan*. Penilaian berorientasi pada tujuan yang telah ditetapkan.
   g. *Berorientasi pada proses*. Penilaian kinerja guru tidak hanya terfokus pada hasil, tetapi juga perlu memperhatikan proses, yakni bagaimana guru dapat mencapai hasil tersebut.
   h. *Berkelanjutan*. Penilaian penilaian kinerja guru

dilaksanakan secara periodik, teratur, dan berlangsung secara terus-menerus (*on going*) selama seseorang menjadi guru.

i. *Rahasia*. Hasil penilaian kinerja guru hanya boleh diketahui oleh pihak-pihak terkait yang berkepentingan.

D. Aspek yang Dinilai dalam Penilaian Kinerja Guru

Guru sebagai pendidik profesional mempunyai tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Selain tugas utama tersebut, guru juga dimungkinkan memiliki tugas-tugas lain yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Penilaian kinerja guru kelas/mata pelajaran dilakukan dengan mengacu kepada dimensi tugas utama guru yang meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menilai termasuk di dalamnya menganalisis hasil penilaian dan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian. Dimensi tugas utama ini kemudian diturunkan menjadi indikator kinerja yang dapat terukur sebagai bentuk unjuk kerja guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai perwujudan dari kompetensi yang dimiliki guru, khususnya kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional.

Pengembangan instrumen penilaian kinerja guru kelas/mata pelajaran yang mencakup tiga (3) dimensi tugas utama dengan indikator kinerjanya masing-masing. Untuk masing-masing indikator kinerja dari setiap butir dimensi tugas utama akan dinilai dengan menggunakan rubrik penilaian yang

lebih rinci untuk melihat apakah unjuk kerja dari kepemilikan kompetensi tersebut tampak dalam hasil kajian dokumen perencanaan termasuk dokumen pendukung lainnya dan hasil pengamatan yang dilaksanakan oleh penilai pada saat melakukan pengamatan dalam pembelajaran. Kisi-kisi instrumen yang menggambarkan hubungan antara dimensi tugas utama dan indikator kinerjanya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8.1. Kisi-Kisi Penilaian Kinerja Guru Kelas/Mata Pelajaran[157]

No.	Dimensi Tugas Utama/Indikator Kinerja Guru
I. **Perencanaan Pembelajaran**	
1	Guru memformulasikan tujuan pembelajaran dalam RPP sesuai dengan kurikulum/silabus dan memperhatikan karakteristik peserta didik
2	Guru menyusun bahan ajar secara runut, logis, kontekstual dan mutakhir
3	Guru merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif
4	Guru memilih sumber belajar/media pembelajaran sesuai dengan materi dan strategi pembelajaran
II. **Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran**	
A. Kegiatan Pendahuluan	
5	Guru memulai pembelajaran dengan efektif
B. Kegiatan Inti	
6	Guru menguasai materi pelajaran
7	Guru menerapkan pendekatan/strategi pembelajaran

[157] Ibid., 12

	yang efektif
8	Guru memanfaatan sumber belajar/media dalam pembelajaran
9	Guru memicu dan/atau memelihara keterlibatan siswa dalam pembelajaran
10	Guru menggunakan bahasa yang benar dan tepat dalam pembelajaran
C. Kegiatan Penutup	
11	Guru mengakhiri pembelajaran dengan efektif
II. **Penilaian Pembelajaran**	
12	Guru merancang alat evaluasi untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan belajar peserta didik
13	Guru menggunakan berbagai strategi dan metode penilaian untuk memantau kemajuan dan hasil belajar peserta didik dalam mencapai kompetensi tertentu sebagaimana yang tertulis dalam RPP
14	Guru memanfatkan berbagai hasil penilaian untuk memberikan umpan balik bagi peserta didik tentang kemajuan belajarnya dan bahan penyusunan rancangan pembelajaran selanjutnya

Sedangkan penilaian kinerja guru yang terkait dengan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah, dikelompokkan menjadi 2 (dua) kelompok, yaitu:

1. Tugas tambahan yang mengurangi jam mengajar tatap muka meliputi:
   a. Kepala sekolah/ madrasah,
   b. Wakil kepala sekolah /madrasah,
   c. Ketua program keahlian/program studi atau yang sejenisnya,

d. Kepala perpustakaan;
e. Kepala laboratorium, bengkel, unit produksi, atau yang sejenisnya.

2. Tugas tambahan yang tidak mengurangi jam mengajar, meliputi:
   a. tugas tambahan minimal satu tahun (misalnya menjadi wali kelas, guru pembimbing program induksi, dan sejenisnya) dan
   b. tugas tambahan kurang dari satu tahun (misalnya menjadi pengawas penilaian pembelajaran, penyusunan kurikulum, dan sejenisnya).

Penilaian kinerja bagi guru dengan tugas tambahan yang mengurangi jam mengajar tatap muka dinilai dengan menggunakan instrumen khusus yang dirancang berdasarkan dimensi tugas utama yang dipersyaratkan untuk melaksanakan tugas tambahan tersebut. Sama dengan penilaian kinerja guru pembelajaran maupun pembimbingan, untuk penilaian kinerja tugas tambahan tersebut juga merinci dimensi tugas utama ke dalam indikator kinerja yang dapat dipantau dan/atau diamati. Tugas tambahan lain yang tidak mengurangi jam mengajar guru dihargai langsung dengan pemberian angka kredit sesuai dengan Permen PAN-RB No. 16 Tahun 2009 tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.

E. Prosedur Penilaian Kinerja Guru

Proses penilaian kinerja guru dilaksanakan sekali dalam rentang waktu 2 (dua) semester setelah guru melaksanakan kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan. Penilaian Kinerja Guru dilaksanakan pada akhir semester kedua. Di dalam rentang waktu tersebut, guru wajib melaksanakan

kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan untuk memperoleh pembinaan keprofesiannya sebelum mengikuti penilaian kinerja guru.

1. Kegiatan Evaluasi Diri

Evaluasi diri ini dilakukan untuk memperoleh profil kompetensi guru yang bermanfaat sebagai salah satu dasar bagi kepala sekolah/madrasah dan/atau koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan untuk merencanakan program pengembangan keprofesian berkelanjutan yang harus dilaksanakan guru. Evaluasi diri dan penyusunan rencana pengembangan keprofesian berkelanjutan dilaksanakan dalam kurun waktu 4-6 minggu di awal semester yang telah ditetapkan. Sedangkan, bagi guru yang mutasi di pertengahan tahun pelajaran, evaluasi dirinya dapat menggunakan hasil evaluasi diri yang dilaksanakan di sekolah/madrasah asal.

2. Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru dilakukan di akhir rentang waktu 2 (dua) semester setelah melaksanakan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)[158] sebagaimana telah direncanakan. Penilaian kinerja guru ini harus dilaksanakan dalam waktu 4-6 minggu di akhir rentang waktu 2 semester. Hasil penilaian kinerja ini digunakan sebagai dasar usulan penetapan angka kredit tahunan guru kepada tim penilai angka kredit. Hasil penilaian kinerja di akhir rentang waktu 2 semester ini juga digunakan sebagai salah satu dasar pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan untuk

[158] Terkait dengan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) ini akan dijelaskan pada Sub-Bab berikutnya.

rentang waktu 2 semester berikutnya di samping hasil evaluasi diri yang harus dilakukan secara periodik sebagaimana telah dijelaskan di atas.

Kegiatan evaluasi diri, pengembangan keprofesian berkelanjutan, dan penilaian kinerja guru dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 8.1. Rentang Waktu Pelaksanaan Evaluasi Diri, Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan, dan Penilaian Kinerja Guru[159]

Pelaksanaan penilaian kinerja guru kelas/mata pelajaran dilakukan melalui pengamatan dan pemantauan. Pengamatan adalah kegiatan untuk menilai kinerja guru sebelum, selama, dan setelah pelaksanaan pembelajaran. Sedangkan pemantauan

[159] Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, *Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru*, 20

adalah kegiatan untuk menilai kinerja guru melalui pemeriksaan dokumen, wawancara dengan guru yang dinilai, dan/atau wawancara dengan warga sekolah. Pengamatan kegiatan pembelajaran dapat dilakukan di kelas dan/atau di luar kelas tanpa harus mengganggu kegiatan pembelajaran. Berdasarkan hasil analisis, bukti-bukti baik yang berbentuk dokumen perencanaan maupun dokumen tambahan lain serta hasil catatan pengamatan maupun hasil wawancara dengan peserta didik, orang tua dan teman guru, penilai menetapkan apakah indikator kinerja tugas utama secara utuh terukur atau teramati dengan cara membandingkan hasil analisis dan/atau catatan tersebut dengan rubrik penilaian yang merupakan bagian dari instrumen penilaian kinerja guru.

Pelaksanaan penilaian kinerja bagi guru dengan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah sama dengan metode pelaksanaan penilaian kinerja pembelajaran/pembimbingan. Perbedaannya terletak pada pelaksanaan penilaian kinerja yang mencakup dua kegiatan, penilaian kinerja untuk kegiatan pembelajaran dan penilaian kinerja tugas tambahan. Sedangkan nilai dalam penilaian kinerja merupakan penjumlahan dari prosentase yang telah ditetapkan dari nilai dua kegiatan penilaian kinerja tersebut.

F. Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)

PKB diperlukan untuk mendeskripsikan dan memetakan kinerja guru sesuai dengan tugas dan fungsinya, serta sesuai dengan prinsip mendasar bahwa guru harus menjadi pembelajar sepanjang hayat yang senantiasa belajar. Guru juga berkewajiban untuk senantiasa meningkatkan kompetensi dan

mempertahankan profesionalitasnya, karena guru profesional memiliki tugas dan fungsi, serta kedudukan yang sangat strategis dalam mempersiapkan generasi bangsa yang cerdas, mandiri, dan produktif. Oleh karena itu, profesi guru harus dikembangkan sebagai profesi yang bermartabat sesuai amanat Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Melalui prosedur pengembangan keprofesian guru dengan pola peningkatan kualitas berkelanjutan (*continuous quality improvement*) seperti di atas, diharapkan dapat meningkatkan kualitas dan kinerja guru secara optimal sehingga mereka dapat memberikan layanan terbaik bagi peserta didik.[160]

Berdasarkan Permen PAN-RB No. 16 Tahun 2009 yang dimaksud dengan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) adalah pengembangan kompetensi guru yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan, bertahap, berkelanjutan untuk meningkatkan profesionalitasnya. PKB merupakan bentuk pendidikan berkelanjutan bagi guru, kepala sekolah, dan pengawas sebagai segitiga emas untuk melakukan perubahan demi keberhasilan peserta didik.

PKB mencakup seluruh pribadi dan kompetensi guru, baik kompetensi profesional, kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi personal yang disertai dengan kesadaran untuk meningkatkan pemahaman dan memberikan layanan yang sesuai dengan standar kompetensi profesi, serta upaya untuk senantiasa memperbaharui dan meningkatkannya selama menjadi guru. PKB perlu direncanakan, dievaluasi, dan direfleksi secara tepat agar mampu meningkatkan kesadaran,

---

[160] E. Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, (Bandung: Rosda Karya, 2013), 136-137

pemahaman, kepedulian dan komitmen guru, sehingga dapat mempercepat pengembangan pengetahuan dan keterampilan serta kemajuan karir di bidang pendidikan. Agar PKB dapat mendukung kebutuhan individu dan dapat meningkatkan keprofesian, harus memperhatikan hal-hal sebagai berikut.[161]

1. Menjamin kedalaman pengetahuan terkait dengan materi ajar.
2. Menyajikan landasan yang kuat tentang metodologi pembelajaran (pedagogik) untuk mata pelajaran tertentu.
3. Menyediakan pengetahuan yang lebih umum tentang proses pembelajaran dan sekolah sebagai institusi di samping pengetahuan terkait dengan materi ajar yang diampu dan metodologi pembelajaran (pedagogik) untuk mata pelajaran tertentu.
4. Mengakar dan merefleksikan penelitian terbaik yang ada dalam bidang pendidikan.
5. Berkontribusi terhadap pengukuran peningkatan keberhasilan peserta didik dalam belajarnya.
6. Membuat guru secara intelektual terhubung dengan ide-ide dan sumber daya yang ada.
7. Menyediakan waktu yang cukup, dukungan dan sumber daya bagi guru agar mampu menguasai isi materi belajar dan pedagogi serta mengintegrasikan dalam praktik-praktik pembelajaran sehari-hari.
8. Didesain oleh perwakilan dari mereka-mereka yang akan berpartisipasi dalam kegiatan PKB, bekerja sama dengan para ahli dalam bidangnya.
9. Mencakup berbagai bentuk kegiatan termasuk beberapa

---

[161] Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, *Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru*, 22

kegiatan yang mungkin belum terpikirkan sebelumnya sesuai dengan kondisi dan kebutuhan saat ini.

Lebih lanjut Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan menjelaskan bahwa Penilaian Keprofesian Berkelanjutan dilaksanakan agar guru dapat memelihara, meningkatkan, dan memperluas pengetahuan dan keterampilannya untuk melaksanakan proses pembelajaran secara profesional. Tujuan PKB secara khusus yaitu: (1) membantu seseorang secara lebih efektif untuk mencapai standar yang lebih tinggi dalam pekerjaannya bagi yang bekerja dan lebih tinggi hasil belajarnya bagi yang belajar, (2) meningkatkan retensi (tidak minta berhenti bekerja) dan rekruitmen, (3) memberikan kontribusi positif terhadap etos kerja dan mampu memotivasi, (4) menciptakan masyarakat untuk belajar sepanjang hayat, (5) mewujudkan tanggung jawab seorang profesional untuk selalu meningkatkan keprofesiannya, (6) menghemat uang karena biaya merekrut dan menginduksi guru baru relatif mahal.[162]

Secara umum PKB bagi guru bertujuan untuk meningkatkan kualitas layanan pendidikan di sekolah/madrasah dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan. Secara khusus, hasil analisis dari berbagai sumber, PKB guru bertujuan untuk:[163]

1. Meningkatkan kompetensi guru untuk mencapai standar kompetensi yang ditetapkan dalam peraturan perundangan yang berlaku;
2. Memutakhirkan kompetensi guru untuk memenuhi kebutuhan guru dalam perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni serta untuk memfasilitasi proses

---

[162] Ibid., 23

[163] Ibid., 25

pembelajaran peserta didik;
3. Meningkatkan komitmen guru dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai tenaga profesional;
4. Menumbuhkan rasa bangga sebagai penyandang profesi guru;
5. Meningkatkan citra, harkat, dan martabat profesi guru di masyarakat;
6. Menunjang pengembangan karier guru; dan
7. Menumbuhkan komitmen yang tinggi di kalangan para guru untuk mengabdikan diri kepada bangsa dan negaranya melalui pendidikan.

PKB merupakan salah satu unsur kegiatan guru yang diberikan angka kredit. Sedangkan, unsur-unsur yang lain, sebagaimana dijelaskan pada pasal 11, adalah: (a) Pendidikan, (b) Pembelajaran/ Bimbingan, dan (c) Penunjang. Adapun unsur PKB terdiri dari tiga macam kegiatan, yaitu:

1. Pengembangan Diri

Pengembangan diri adalah upaya-upaya untuk meningkatkan profesionalisme agar memiliki kompetensi yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan sehingga mampu melaksanakan tugas pokok dan kewajibannya dalam pembelajaran dan pembimbingan termasuk pelaksanaan tugas-tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Kegiatan pengembangan diri terdiri dari diklat fungsional dan kegiatan kolektif guru untuk mencapai dan meningkatkan kompetensi profesi guru yang mencakup kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional sebagaimana yang diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

2. Publikasi Ilmiah

Publikasi ilmiah mencakup tiga kelompok kegiatan, yaitu:

a. Presentasi pada forum ilmiah; sebagai pemrasaran/narasumber pada seminar, loka karya ilmiah, atau diskusi ilmiah;
b. Publikasi ilmiah hasil penelitian atau gagasan inovatif pada bidang pendidikan formal. Publikasi ini mencakup pembuatan:
    1) Karya tulis berupa laporan hasil penelitian pada bidang pendidikan di sekolahnya yang: (a) Diterbitkan dalam bentuk buku yang ber ISBN dan diedarkan secara nasional atau lulus dari penilaian ISBN; (b) Diterbitkan dalam majalah tingkat nasional yang terakreditasi; (c) Diseminarkan di sekolah yang terkreditasi pada tingkat provinsi, kabupaten dan kabupaten.
    2) Tulisan ilmiah popular di bidang pendidikan formal dan pembelajaran pada satuan pendidikan yang dimuat di: (a) Jurnal tingkat nasional yang terakreditasi; (b) Jurnal tingkat nasional yang tidak terkreditasi tingkat provinsi; (c) Jurnal tingkat lokal.
c. Publikasi buku teks pelajaran, buku pengayaan dan/atau pedoman guru. Publikasi ini mencakup pembuatan:
    1) Buku pelajaran per tingkat atau buku pendidikan per judul yang: (a) Lulus penilaian BSNP; (b) Dicetak oleh Penerbit dan ber-ISBN; (c) Dicetak oleh penerbit dan belum ber-ISBN.
    2) Modul pembelajaran per semester yang digunakan di tingkat: (a) Provinsi dengan pengesahan dari Dinas Pendidikan Provinsi; (b) Kabupaten dengan pengesahan

dari Dinas Pendidikan Kabupaten; (c) Sekolah/madrasah setempat.
3) Buku dalam bidang pendidikan dicetak oleh penerbit yang ber-ISBN atau tidak ber-ISBN.
4) Karya hasil terjemahan yang dinyatakan oleh kepala sekolah/madrasah tiap karya.
5) Buku pedoman guru.

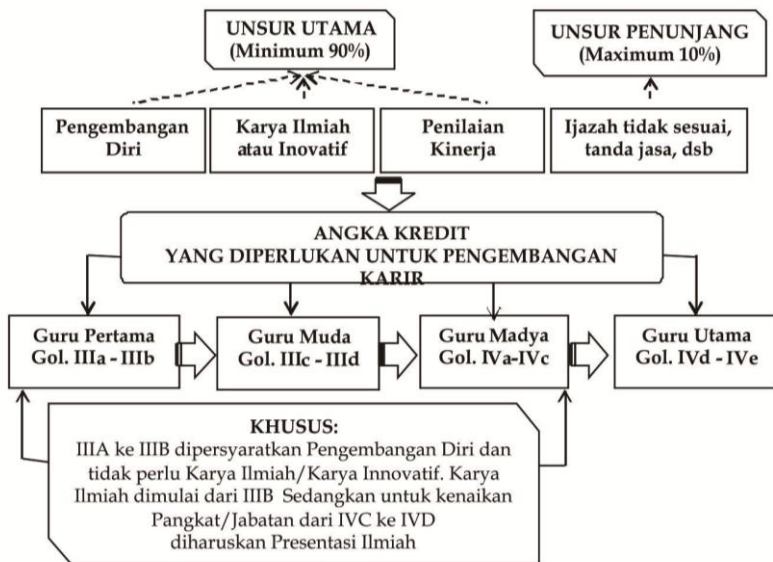
3. Karya Inovatif

Karya inovatif adalah karya yang bersifat pengembangan, modifikasi atau penemuan baru sebagai bentuk kontribusi guru terhadap peningkatan kualitas proses pembelajaran di sekolah/madrasah serta pengembangan dunia pendidikan, sains, dan seni. Karya inovatif ini mencakup:

a. Penemuan teknologi tepat guru kategori kompleks sederhana.
b. Penemuan atau pengembangan karya seni kategori sederhana.
c. Pembuatan alat pembelajaran, alat peraga, alat praktikum kategori kompleks sederhana.
d. Penyusunan pedoman, soal, dan sejenisnya pada tingkat nasional.

Tabel 8.2. Unsur Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)

Macam PKB		Meliputi
1	Pengembangan Diri	1) mengikuti diklat fungsional 2) melaksanakan kegiatan kolektif guru
2	Publikasi Ilmiah	1) membuat publikasi ilmiah atas

		hasil penelitian 2) membuat publikasi buku
3	Karya Inovatif	1) menemukan teknologi tetap guna 2) menemukan/menciptakan karya seni 3) membuat/memodifikasi alat pelajaran 4) mengikuti pengembangan penyusunan standar, pedoman, soal dan sejenisnya.

Gambar 8.2. Unsur PKB Sebagai Syarat Kenaikan Pangkat

Menurut Permen PAN-RB Nomor 16 Tahun 2009 Pasal 12, jumlah angka kredit yang dibutuhkan pada setiap jenjang jabatan fungsional guru adalah sebagai berikut:

Tabel 8.3. Kebutuhan Angka Kredit Pada Setiap Jenjang Jabatan Fungsional Guru

Guru Pertama	Penata Muda, IIIa	100	*Kebutuhan Angka Kredit*
	Penata Muda Tingkat I, IIIb	150	dibutuhkan 50 Angka Kredit
Guru Muda	Penata, IIIc	200	dibutuhkan 50 Angka Kredit
	Penata Tingkat I, IIId	300	dibutuhkan 100 Angka Kredit
Guru Madya	Pembina, IVa	400	dibutuhkan 100 Angka Kredit
	Pembina Tingkat I, IVb	550	dibutuhkan 150 Angka Kredit
	Pembina Utama Muda, IVc	700	dibutuhkan 150 Angka Kredit
Guru Utama	Pembina Utama Madya, IVd	850	dibutuhkan 150 Angka Kredit
	Pembina Utama, IVe	1050	dibutuhkan 200 Angka Kredit

Sedangkan, jumlah minimum angka kredit untuk unsur Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) untuk memenuhi persyaratan kenaikan pangkat untuk setiap jabatan guru adalah sebagai berikut:

Tabel 8.4. Jumlah Angka Kredit Unsur PKB yang Diperlukan untuk Memenuhi Persyaratan Kenaikan Pangkat[164]

Dari Jabatan	Ke Jabatan	Jumlah Angka Kredit Minimum dari Sub-Unsur	
		Pengembangan Diri	**Publikasi Ilmiah dan/atau Karya Inovatif**
III/a	III/b	3 (tiga)	-
III/b	III/c	3 (tiga)	4 (empat)
III/c	III/d	3 (tiga)	6 (enam)
III/d	IV/a	4 (empat)	8 (delapan)
IV/a	IV/b	4 (empat)	12 (dua belas)
IV/b	IV/c	4 (empat)	12 (dua belas)
IV/c	IV/d*	5 (lima)	14 (empat belas)
IV/d	IV/e	5 (lima)	20 (dua puluh)

(* bagi Guru Madya, golongan ruang IV/c, yang akan naik jabatan menjadi Guru Utama, golongan ruang IV/d, wajib melaksanakan presentasi ilmiah.

[164] Untuk lebih detailnya terkait dengan perhitungan Angka Kredit ini dapat dilihat dalam Permen PAN-RB Nomor 16 Tahun 2009 tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya; dan juga lihat Kementerian Pendidikan Nasional. *Pedoman Kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) dan Angka Kreditnya*, (Jakarta: Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan, 2010)

Bab 9
UJIAN KOMPETENSI GURU

A. Konsep Ujian Kompetensi Guru

Ujung tombak dalam proses pendidikan adalah guru. Semakin baik dan berkualitas gurunya, maka dimungkinkan *output* dan *outcome* dari proses pendidikan juga akan menjadi baik. Itulah mengapa, peningkatan kualitas pendidikan memang harus dimulai dari gurunya terlebih dahulu. Guru yang bermutu dan profesional akan dapat berperan sebagai fasilitator dan aktor pendidikan yang hebat dan handal.

Sehubungan dengan kondisi tersebut, guru harus menyadari bahwa dalam melaksanakan tugasnya selalu dituntut untuk bersungguh-sungguh dalam meningkatkan kualitas dirinya, yakni meningkatkan kompetensi dan profesionalismenya sebagai guru. Guru dituntut untuk selalu meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan

dalam melaksanakan tugas profesinya. Guru harus selalu meng-*update* dan meng-*upgrade* dirinya dengan berbagai pengetahuan dan pemahaman agar dalam melaksanakan tugas utamanya, melaksanakan proses pembelajaran, sesuai dengan perkembangan masyarakat, karakteristik peserta didik dan sesuai pula dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berkembang dengan pesatnya.

Ujian Kompetensi Guru (UKG) merupakan tindak lanjut dari program sertifikasi guru, yang pada mulanya sertifikasi guru menggunakan portofolio. UKG dilaksanakan terutama untuk memantau jalannya fungsi profesi guru karena setiap profesi menuntut kemampuan untuk membuat keputusan dan kebijaksanaan yang tepat. UKG diperlukan guna mendapatkan guru yang dapat bekerja secara profesional berbasis kompetensi yang memadai sesuai amanat undang-undang tentang Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS) dan Standar Nasional Pendidikan (SNP).

Sebenarnya UKG dilaksanakan bukan sekadar menguji keterampilan tertentu yang harus dimiliki guru, akan tetapi lebih dari itu, yakni untuk dapat mengembangkan dan mendemonstrasikan kompetensi utuh dari seorang guru. Kompetensi utuh yang mencakup penggabungan dan penerapan suatu keterampilan, sikap dan pengetahuan yang bertautan.

Secara teoritis maupun praktis, pelaksanaan UKG memiliki berbagai manfaat, di antaranya dapat dijadikan sebagai:[165]

1. Sarana untuk memetakan kompetensi dan kinerja guru.

---

[165] E. Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, (Bandung: Rosda Karya, 2013), 57-60

Data hasil UKG kemudian akan digunakan untuk mengelompokkan guru dan akan dijadikan sebagai masukan untuk tindak lanjut pembinaan dan pengembangan kompetensi guru;

2. Sarana untuk mengelompokkan guru. Pengelompokkan guru akan dilakukan sesuai dengan tingkat pencapaian kompetensinya masing-masing;
3. Sarana pembinaan guru. Pembinaan guru dimungkinkan lebih efektif karena didapat dari data awal yang akurat;
4. Sarana pemberdayaan guru. Seperti pembinaan guru, pemberdayaan guru pun dimungkinkan lebih efektif dari data yang akurat;
5. Acuan dalam pengembangan kurikulum. Pengembangan kurikulum akan lebih jelas dan terfokus karena dilakukan berdasarkan data pencapaian; dan
6. Alat untuk mendorong kegiatan dan hasil belajar. Fokus pembenahan kegiatan belajar mengajar oleh guru akan dapat dilakukan berdasarkan data yang didapat.

B. Prinsip Ujian Kompetensi Guru

Ujian Kompetensi Guru (UKG) mengukur kompetensi dasar tentang bidang studi (*subject matter*) dan pedagogik dalam domain *content*. Kompetensi bidang studi yang diujikan sesuai dengan bidang studi sertifikasi (bagi guru yang sudah bersertifikat pendidik) dan sesuai dengan kualifikasi akademik guru (bagi guru yang belum bersertifikat pendidik). Kompetensi pedagogik yang diujikan adalah integrasi konsep pedagogik ke dalam pembelajaran bidang studi tersebut dalam kelas.

Pendekatan yang digunakan adalah tes penguasaan

substansi bidang studi (*subject matter*) berdasarkan latar belakang pendidikan, sertifikat pendidik dan jenjang pendidikan tempat guru bertugas. Oleh karena itu, instrumen tes untuk guru SD/MI, SMP/MTs, dan SMA/MA/SMK dibedakan sesuai dengan jenjang pendidikan tempat guru tersebut bertugas. Uji kompetensi pedagogik mengunakan pendekatan inti sel dari varian kompetensi pedagogik dimaksud.

Dalam pelaksanaan UKG harus diperhatikan prinsip-prinsip UKG sebagai berikut.

1. Objektif. Pelaksanaan uji kompetensi guru dilakukan secara benar, jelas, dan menilai kompetensi sesuai dengan apa adanya.
2. Adil. Dalam pelaksanaan uji kompetensi guru, peserta uji kompetensi guru harus diperlakukan sama dan tidak membeda-bedakan kultur, keyakinan, sosial budaya, senioritas, dan harus dilayani sesuai dengan kriteria dan mekanisme kerja secara adil dan tidak diskriminatif.
3. Transparan. Data dan informasi yang berkaitan dengan pelaksanaan uji kompetensi seperti mekanisme kerja, sistem penilaian harus disampaikan secara terbuka dan dapat diakses oleh yang memerlukan.
4. Akuntabel. Pelaksaan uji kompetensi guru harus dapat dipertanggung-jawabkan baik dari sisi pelaksanaan maupun keputusan sesuai dengan aturan dan prosedur yang berlaku.[166]

---

[166] Kemendikbud, *Pedoman Pelaksanaan Uji Kompetensi Guru*, (Jakarta: Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan, 2015), 7-8

C. Kompetensi yang Diuji dalam UKG

Seiring dengan penjabaran dari *Asian Institute for Teacher Education*, maka kompetensi yang diujikan pada UKG adalah:[167]

1. Kompetensi pribadi. Kompetensi ini meliputi: simpati, empati, wibawa, tanggung jawab, terbuka dan dapat menilai diri sendiri. Pemahaman guru dalam bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan budaya nasional, menunjukkan pribadi yang dewasa, bertanggung jawab, etos kerja yang tinggi dan dapat dijadikan sebagai teladan.
2. Kompetensi profesional. Kompetensi ini meliputi: kemampuan penguasaan landasan kependidikan, bahan ajar, pengelolaan pembelajaran, penggunaan media pembelajaran, pemahaman terhadap peserta didik serta prinsip-prinsip layanan pendidikan;
3. Kompetensi pedagogik. Kompetensi yang diuji adalah tentang kemampuan guru dalam mengenal karakteristik anak didik, menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, pengembangan kurikulum, kegiatan pembelajaran yang mendidik, memahami dan mengembangkan potensi komunikasi dengan peserta didik, serta penilaian dan evaluasi.
4. Kompetensi sosial. Kompetensi yang harus dimiliki guru dalam hal ini, secara umum mencakup kemampuan guru dalam melakukan interaksi sosial atau interaksi dengan orang lain, baik dengan siswa, teman sejawat, atasan, maupun masyarakat. Termasuk dalam kompetensi sosial

---

[167] *Asian Institute for Teacher Education*, 2009, 19; Abdul Rohman, "Peran LPTK dalam Mempersiapkan Guru Yang Kompeten", dalam *Jurnal At-Taqoddum*, Vol. 5 No. 2 2013, 301

ini adalah status guru sebagai pendidik di mata masyarakat dan tanggung jawab sosialnya di mata masyarakat.

Materi yang diujikan pada uji kompetensi guru meliputi 30 persen kompetensi pedagogik dan 70 persen kompetensi profesional. Kompetensi pedagogik yang diujikan adalah integrasi konsep pedagogik ke dalam proses pembelajaran bidang studi tersebut dalam kelas. Sedangkan aspek profesional adalah kompetensi dasar bidang studi yang diujikan sesuai dengan kualifikasi akademik guru dan kemampuan guru dalam merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran.

Sebagai terobosan awal terhadap pentingnya pendayagunaan internet dalam pendidikan, yang juga harus dikuasai oleh guru, mulai tahun 2012 pemerintah menyelenggarakan UKG secara *online*. Program ini akan menjadi program berkelanjutan, sehingga semua aspek manfaat bisa didapatkan, baik bagi guru, sekolah maupun kementerian pendidikan.

Bagi guru, tes UKG *online*, suka tidak suka 'memaksa' guru untuk berusaha maksimal agar dapat memahami dan menggunakan komputer dan internet, di samping kemampuan menguasai bahan tes yang diberikan. Bagi sekolah, dengan adanya tes *online* tersebut menjadi alasan untuk mempersiapkan kelengkapan perangkat komputer dengan koneksi internetnya, yang sebenarnya akan berdampak positif bagi kegiatan pembelajaran di sekolah. Sedangkan bagi pemerintah, dalam hal ini kementerian pendidikan, akan medapat data hasil nilai UKG yang cepat, teranalisis dan terstandar.

D. Sistem Ujian Kompetensi Guru

Ujian Kompetensi Guru (UKG) dilaksanakan menggunakan dua sistem yaitu: [168]

1. UKG Sistem *Online*

UKG sistem *Online* dilaksanakan pada daerah yang terjangkau jaringan internet dan memiliki ruangan yang berisi perangkat laboratorium komputer dan terhubung dalam jaringan internet. Pelaksanaan UKG *online* dilaksanakan secara serentak di seluruh Indonesia. Jadwal pelaksanaan UKG ditentukan bersama oleh PPPPTK/LPPKS/LPPPTK-KPTK[169], bersama LPMP dan dinas pendidikan kab/kota. Durasi pelaksanaan UKG pada masing-masing kabupaten/kota akan berbeda-beda bergantung pada jumlah Tempat Uji Kompetensi (TUK) dan jumlah peserta pada masing-masing wilayah. Semakin banyak Tempat Uji Kompetensi (TUK) semakin cepat pelaksanaan UKG.

Ketentuan dalam pelaksanaan UKG sistem *Online* antara lain:

a. UKG *online* dimulai secara serentak di semua TUK pada tanggal yang telah ditetapkan dan dilaksanakan selama 120 menit atau 2 jam.

b. Bagi guru yang memiliki kekhususan yaitu Tuna Netra memerlukan pendamping dari Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota sebagai pembaca soal dengan durasi

---

[168] Kemendikbud, *Pedoman Pelaksanaan Uji Kompetensi Guru*, 9-30

[169] PPPPTK (Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan); LPPKS (Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah); LPPPTK-KPTK (Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan bidang Kelautan, Perikanan, dan Teknologi Informasi dan Komunikasi).

waktu yang diperlukan 180 menit dan dijadwalkan khusus.

c. Pelaksanaan UKG setiap hari dibagi dalam 2 sampai 3 gelombang.
d. Waktu yang disediakan setiap gelombang ujian adalah 150 menit dengan rincian 30 menit untuk registrasi dan latihan menggunakan sistem ujian *online* yang dipandu oleh tim teknis, dan 120 menit untuk ujian kompetensi yang sesungguhnya.
e. Setiap ruangan ujian *online* diisi minimal 20 orang peserta atau disesuaikan dengan jumlah komputer yang tersedia.
f. Pergantian setiap gelombang diberikan waktu istirahat selama 30 menit untuk pergantian peserta dan penyiapan komputer.
g. Tim teknis mengarahkan dan membantu peserta dalam menggunakan sistem ujian *online* pada 30 menit pertama saat peserta dalam ruangan.
h. Setiap peserta ujian tidak diperkenankan membawa buku atau referensi, kamera, handphone, alat penyimpan data (*flash disk*, *external hardisk*, kalkulator dan lain-lain) ke dalam ruangan ujian.
i. Setiap peserta wajib mengikuti ujian sendiri dan tidak diperkenankan mewakilkan kepada orang lain atau tidak didampingi. Jika ada peserta yang mewakilkan kepada orang lain dengan alasan apapun, maka haknya sebagai peserta UKG dinyatakan gugur. Kecuali peserta berkebutuhan khusus yaitu tuna netra akan didampingi petugas/panitia yang ditunjuk oleh Koordinator Lokasi.
j. Admin mempersiapkan laboratorium komputer (*client-server*) sudah ON, minimal 30 menit sebelum jadwal

pelaksanaan ujian.

k. Setiap TUK akan dipantau oleh PPPPTK, LPPKS, LPPPTK-KPTK, LPMP/Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota dan Kepala Sekolah TUK.

l. Apabila ada pelanggaran terhadap ketentuan pelaksanaan UKG dan ketidakhadiran peserta, wajib dilaporkan dalam Berita Acara.

2. UKG Sistem Offline

Sistem *offline* atau manual dilaksanakan pada daerah yang tidak terjangkau jaringan internet dan tidak memiliki ruangan yang berisi laboratorium komputer dan tidak terhubung dalam jaringan internet. Waktu pelaksanaan UKG *offline* biasanya dilaksanakan serentak di seluruh Indonesia selama satu hari, jadwal pelaksanaan akan ditentukan kemudian di antara tanggal pelaksanaan UKG *online* atau setelah UKG *online* selesai. Ketentuan pelaksanaan UKG sistem *offline* antara lain:

a. UKG diselenggarakan secara serentak 1 (satu) hari pada waktu yang akan ditentukan kemudian. Waktu yang disediakan adalah 150 menit dengan rincian 30 menit untuk registrasi dan 120 menit untuk ujian kompetensi yang sesungguhnya.

b. Bagi guru yang memiliki kekhususan yaitu Tuna Netra memerlukan pendamping dari Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota sebagai pembaca soal dengan durasi waktu yang diperlukan 180 menit dan dijadwalkan khusus.

c. Perangkat soal UKG adalah dokumen negara yang harus dijaga kerahasiaannya.

d. PPPPTK, LPPKS, LPPPTK-KPTK, LPMP, dan Dinas Pendidikan bertanggungjawab terhadap pengamanan soal UKG manual sejak digandakan sampai dengan pelaksanaan ujian dan pemusnahan soal.
e. Jika terjadi kebocoran soal, maka pelaksanaan UKG diulang hanya pada lokasi yang terbukti terjadi kebocoran soal.
f. Koordinator Kabupaten/Kota, Koordinator Lokasi, dan Pengawas Ruang ditetapkan oleh kepala PPPPTK/LPPKS/LPPPTK-KPTK/ LPMP melalui Surat Keputusan, berdasarkan usulan Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota.
g. Peserta wajib membawa kelengkapan administrasi dan identitas diri untuk bahan pengecekan oleh Pengawas Ruang. Peserta yang terbukti bukan peserta asli akan dibatalkan sebagai peserta UKG dan dinyatakan mengundurkan diri sebagai peserta UKG .
h. Bagi peserta yang tidak hadir pada waktu yang telah ditentukan tidak ada ujian susulan dan yang bersangkutan dapat mengikuti UKG tahun berikutnya.
i. TUK di sekolah yang yang ditetapkan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan.

E. Contoh Instrumen Uji Kompetensi Guru

Berikut contoh instrumen yang disajikan secara umum untuk memberikan pemahaman kepada guru tentang soal-soal uji kompetensi sehingga mereka terasa lebih familiar dan tidak grogi ketika sedang mengikuti ujian kompetensi.

1. Standar Nasional Pendidikan (SNP) merupakan kriteria

minimal tentang sistem pendidikan di seluruh wilayah hukum NKRI yang dituangkan dalam Peraturan Pemerintah ...

a. PP. No. 17 Tahun 2005
b. PP. No. 18 Tahun 2005
c. PP. No. 19 Tahun 2005
d. PP. No. 20 Tahun 2005

2. Setiap sekolah memiliki berbagai peserta didik; ada yang ramah, penakut, teliti, rajin, dan ada yang pendendam. Hal tersebut merupakan karakteristik dari...
   a. Sifat
   b. Kepribadian
   c. Temperamen
   d. Sikap
3. Peserta didik yang berusaha melatih kepekaannya terhadap rangsangan berupa tuntutan dari lingkungannya, belajar, bergaul dan berperilaku seperti orang lain, serta berperilaku dalam lingkungan sosialnya, dikenal sebagai ...
   a. Akulturasi
   b. Akomodasi
   c. Asimilasi
   d. Sosialisasi
4. Menyadari adanya perbedaan sikap, sifat, watak dan pengalaman dirinya dengan orang lain, dialami oleh anak usia ...
   a. 1 – 2 tahun
   b. 2 – 4 tahun
   c. 5 – 7 tahun
   d. 6 – 12 tahun

Tabel 8.4. Jumlah Angka Kredit Unsur PKB yang Diperlukan untuk Memenuhi Persyaratan Kenaikan Pangkat[170]

Dari Jabatan	Ke Jabatan	Jumlah Angka Kredit Minimum dari Sub-Unsur	
		Pengembangan Diri	Publikasi Ilmiah dan/atau Karya Inovatif
III/a	III/b	3 (tiga)	-
III/b	III/c	3 (tiga)	4 (empat)
III/c	III/d	3 (tiga)	6 (enam)
III/d	IV/a	4 (empat)	8 (delapan)
IV/a	IV/b	4 (empat)	12 (dua belas)
IV/b	IV/c	4 (empat)	12 (dua belas)
IV/c	IV/d*	5 (lima)	14 (empat belas)
IV/d	IV/e	5 (lima)	20 (dua puluh)

(* bagi Guru Madya, golongan ruang IV/c, yang akan naik jabatan menjadi Guru Utama, golongan ruang IV/d, wajib melaksanakan presentasi ilmiah.

[170] Untuk lebih detailnya terkait dengan perhitungan Angka Kredit ini dapat dilihat dalam Permen PAN-RB Nomor 16 Tahun 2009 tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya; dan juga lihat Kementerian Pendidikan Nasional. *Pedoman Kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) dan Angka Kreditnya*, (Jakarta: Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan, 2010)

BAB 10
SERTIFIKASI GURU DAN PROBLEMATIKANYA

A. Konsep dan Prosedur Sertifikasi Guru

Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru yang telah memenuhi persyaratan tertentu, yaitu memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yang dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan yang layak.[171] Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen. Sertifikasi pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional.[172]

Menurut Kunandar, sertifikasi profesi guru adalah proses

---

[171] Masnur Muslich, *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), 2

[172] Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 1

untuk memberikan sertifikat kepada guru yang telah memenuhi standar kualifikasi dan standar kompetensi. Sertifikasi dilakukan oleh perguruan tinggi penyelenggara pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi dan ditetapkan oleh pemerintah.[173] Dalam pelaksanaannya, sertifikasi pendidikan dilaksanakan secara obyektif, transparan, dan akuntabel serta berkeadilan. Sertifikasi guru menjadi suatu keniscayaan masa depan untuk meningkatkan kualitas dan martabat guru dalam menjawab arus globalisasi dan menyiasati sistem desentralisasi.[174]

Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 merupakan suatu ketetapan politik bahwa pendidik adalah pekerja profesional, yang berhak dan layak mendapatkan penghargaan. Dengan itu diharapkan, pendidik dapat mengabdikan secara total pada profesinya dan dapat hidup layak dari profesi tersebut. Sertifikat pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional.

Dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 ditentukan bahwa seorang: (1) Pendidik wajib memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi pendidik sebagai agen pembelajaran; (2) Kualifikasi akademik diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana (S1) atau program diploma empat (D-IV) yang sesuai dengan tugasnya sebagai guru untuk guru dan S-2 untuk dosen; dan (3) Kompetensi profesi pendidik meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian,

---

[173] Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011), 79

[174] Janawi, *Kompetensi Guru Citra Guru Profesional* (Bandung: Alfabeta, 2012), 163

kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.

Adapun tujuan sertifikasi guru adalah untuk meningkatkan kualitas kompetensi guru yang pada akhirnya diharapkan berdampak pada peningkatan mutu pendidikan. Baru kemudian diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan guru secara finansial. Secara khusus, sertifikasi guru bertujuan untuk: (1) menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional; (2) peningkatan proses dan mutu hasil-hasil pendidikan; (3) peningkatan profesionalisme guru; dan (4) meningkatkan martabat guru.[175]

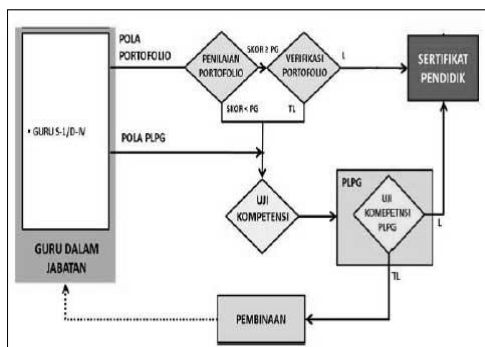
Dalam pelaksanaan sertifikasi guru, perlu memegang prinsip-prinsip sebagai berikut:

1. Berkeadilan, objektif, transparan, kredibel, dan akuntabel. *Berkeadilan* yaitu semua peserta sertifikasi guru ditetapkan berdasarkan urutan prioritas. *Objektif* yaitu mengacu kepada kriteria peserta yang telah ditetapkan. *Transparan* yaitu proses dan hasil penetapan peserta dilakukan secara terbuka, dapat diketahui semua pihak yang berkepentingan. *Kredibel* yaitu proses dan hasil penetapan peserta sertifikasi dapat dipercaya semua pihak. *Akuntabel* yaitu proses dan hasil penetapan peserta sertifikasi guru dapat dipertanggungjawabkan kepada pemangku kepentingan pendidikan secara administratif, finansial, dan akademik.
2. Berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan nasional. Sertifikasi guru merupakan upaya pemerintah untuk meningkatkan mutu guru sehingga dapat menjamin guru yang bersangkutan telah memenuhi

[175] Kunandar, *Guru Profesional*, 79

standar kompetensi guru yang telah ditentukan sebagai guru profesional.

3. Dilaksanakan secara taat asas. Sertifikasi guru dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan mengacu pada buku pedoman sertifikasi guru.
4. Dilaksanakan secara terencana dan sistematis. Pelaksanaan sertifikasi guru didahului dengan pemetaan pada aspek jumlah, jenis mata pelajaran, ketersediaan sumber daya manusia, ketersediaan fasilitas, dan target waktu yang ditentukan, sehingga pelaksanaan sertifikasi guru dapat berlangsung secara efektif, efisien, dan sistematis.[176]

Alur pelaksanaan sertifikasi guru bagi seorang guru yang diangkat sebelum 31 Desember 2005 sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 5 Tahun 2012 tentang Sertifikasi bagi Guru Dalam Jabatan disajikan pada Gambar berikut.

Gambar 10.1. Prosedur Sertifikasi Guru pola PLPG

[176] Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, *Buku Pedoman 1 Sertifikasi Guru dalam Jabatan Tahun 2016*, (Jakarta: Direktorat Jenderal Guru Dan Tenaga Kependidikan, 2016), 7

Sedangkan, bagi guru yang menjadi guru setelah Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tanggal 30 Desember 2005 disahkan, besar kemungkinan akan mengikuti sertifikasi guru melalui jalur PPG, dengan alur sebagaimana disajikan pada gambar berikut:

Gambar 10.2. Prosedur Sertifikasi Guru pola PPG

Mekanisme penyelenggaraan sertifikasi guru serta penetapan calon peserta sertifikasi guru selalu mengalami perbaikan. Adapun sertifikasi guru saat ini telah mengalami perubahan dengan tujuan untuk mendapatkan hasil yang lebih baik lagi. Prosedur sertifikasi guru untuk tahun 2016 yaitu:

1. Tahap persiapan dan verifikasi data calon peserta sertifikasi guru, yaitu:
   a. Publikasi data guru. Pada tahap ini Ditjen GTK mempublikasikan data guru yang belum bersertifikat pendidik dan data guru dipublikasikan didasarkan pada data guru peserta UKG.
   b. Penyusunan pedoman sertifikasi guru. Ditjen GTK bersama KSG menyusun pedoman yang akan digunakan sebagai acuan pelaksanaan sertifikasi guru sebelumnya.

c. Sosialisasi/diseminasi penetapan peserta sertifikasi guru. Materi sosialisasi/diseminasi yang wajib disampaikan antara lain alur pelaksanaan sertifikasi guru, persyaratan peserta sertifikasi guru, mekanisme penetapan peserta melalui AP2SG, dan jadwal pelaksanaan sertifikasi guru tahun 2016.
d. Verifikasi dan validasi data guru. Data guru yang akan mengikuti sertifikasi guru harus benar dan valid dibuktikan dengan; pakta integritas bermaterai cukup bagi peserta, surat pengantar kepala sekolah ke dinas pendidikan kabupaten/kota, SK penetapan peserta dari dinas pendidikan kabupaten/kota ke LPTK.
e. Penetapan bidang studi sertifikasi guru. Hal penting yang harus diperhatikan oleh guru bahwa bidang studi akan melekat terus pada guru selama menjalankan profesi guru.
f. Perbaikan data guru.[177]

2. Tahap penetapan pola calon peserta sertifikasi guru, yaitu:
   a. Pola Portofolio. Jika memilih pola ini maka calon peserta menyusun dokumen portofolio sebanyak dua rangkap sesuai urutan sebagai berikut: (1) halaman sampul disisipkan format A1 yang telah ditandatangani oleh dinas pendidikan provinsi/kabupaten/kota; (2) daftar isi; (3) instrument portofolio, meliputi: identitas peserta dan pengesahan serta komponen portofolio yang telah diisi; (4) bukti fisik atau portofolio meliputi komponen sebagai berikut: kualifikasi akademik, pendidikan dan pelatihan, pengalaman belajar, dan sebagainya.
   b. Pola PLPG. Peserta yang memilih pola ini harus

[177] Ibid., 22

menyiapkan berkas sebagai berikut: (1) format A1 yang telah ditandatangani oleh dinas pendidikan provinsi/kabupaten/kota; (2) fotocopy ijazah pendidikan terakhir S1/D-IV dan ijazah D-1/D-II/D-III (jika ada) yang telah dilegalisir; (3) fotocopy SK pengangkatan sebagai guru sejak pertama sampai dengan SK pengangkatan golongan terakhir yang telah dilegalisir oleh atasan langsung; (4) fotocopy SK mengajar terakhir, bagi guru yang S-1/D-IV yang tidak linier dengan mata pelajaran yang diampu wajib melampirkan SK pembagian tugas mengajar 5 tahun terakhir secara berturut-turut; (5) izin belajar dari BKD; (6) pas foto 3x4 terbaru 4 lembar; (7) pakta integritas; dan (8) surat keterangan sehat dari dokter pemerintah.

c. Pola PPG. Apabila memilih pola ini, berkas yang harus dipersiapkan yaitu: (1) format A1 yang telah ditandatangani oleh dinas pendidikan kabupaten/kota; (2) fotocopy ijazah pendidikan terakhir; (3) fotocopy SK pengangkatan sebagai guru sejak pertama sampai dengan SK pengangkatan golongan terakhir yang telah dilegalisir oleh atasan langsung; (4) fotocopy SK mengajar; (5) pas foto 3x4 terbaru 4 lembar; (6) pakta integritas; dan (7) surat keterangan sehat dari dokter pemerintah.[178]

3. Pengumpulan berkas peserta sertifikasi guru. Dokumen sertifikasi guru diurutkan sesuai urutan pada format verifikasi dan pada setiap pergantian jenis dokumen diberi pembatas kertas berwarna. Dokumen diserahkan kepada kepala sekolah, dinas pendidikan provinsi/kabupaten/kota dan LPMP untuk diverifikasi dan kemudian diteruskan ke

---

[178] Ibid., 22

LPTK.[179]

4. Tahap pelaksanaan, yaitu: (1) Pelaksanaan sertifikasi guru di LPTK; dan (2) Prosedur operasional baku.[180]

B. Problematika Sertifikasi Guru

Untuk mewujudkan guru profesional bukan pekerjaan yang sederhana. Upaya mewujudkan guru profesional merupakan pekerjaan yang rumit dan kompleks. Mewujudkan guru profesional tidak sekedar perbaikan gaji guru, lebih dari itu banyak faktor lain yang perlu dipertimbangkan. Upaya mewujudkan guru profesional ini membutuhkan perhatian dan komitmen seluruh *stakeholder*, baik pemerintah, masyarakat, guru sendiri, maupun pihak-pihak yang terlibat dalam pengelolaan pendidikan.

Namun, realitasnya program sertifikasi guru yang diselenggarakan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan selama ini ternyata tidak memberi dampak perbaikan terhadap mutu pendidikan nasional yang cukup signifikan. Padahal, penyelenggaraannya telah menguras sekitar dua pertiga dari total anggaran pendidikan yang mencapai 20 persen APBN, sebagai contoh pada tahun 2010 biaya sertifikasi mencapai Rp. 110 triliun. Kesimpulan Bank Dunia itu diperoleh setelah meneliti sejak 2009 di 120 SMP di seluruh Indonesia, dengan melibatkan 39.531 siswa. Hasil tes antara siswa yang diajar guru yang bersertifikasi dan yang tidak untuk mata pelajaran Matematika, Bahasa Indonesia, serta IPA dan Bahasa Inggris diperbandingkan. Hasilnya, tidak terdapat pengaruh program sertifikasi guru terhadap hasil belajar siswa SMP. Program

---

[179] Ibid., 23

[180] Ibid., 23

sertifikasi guru sesungguhnya tuntutan yang diamanatkan UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yang mewajibkan seluruh guru disertifikasi dan diharapkan tuntas sebelum 2015. Upaya ini semata-mata dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan profesional guru, yang selanjutnya akan berdampak pada peningkatan mutu pendidikan nasional secara keseluruhan. Sejak 2005, guru-guru telah diseleksi untuk mengikuti program sertifikasi berdasarkan kualifikasi akademik, senioritas, dan golongan kepangkatan, seperti harus berpendidikan S-1 dan jumlah jam mengajar 24 jam per minggu. Indikator ini digunakan untuk memperhatikan kompetensi pedagogis, kepribadian, sosial, dan emosional mereka. Lebih dari 2 (dua) juta guru telah disertifikasi, baik melalui penilaian portofolio, pengalaman kerja dan pelatihan yang telah diperoleh ataupun melalui pendidikan dan latihan profesi guru (PLPG) selama 90 jam. Para guru yang telah lulus disebut guru bersertifikasi dan berhak mendapatkan tunjangan profesi sebesar gaji pokok yang diterima setiap bulannya.[181]

Demikian pula temuan sementara dari hasil survei yang dilakukan Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) mengenai dampak sertifikasi profesi guru terhadap kinerja guru. Dengan melakukan survei terhadap 16 dari 28 provinsi yang diteliti, hasilnya sudah menunjukkan jika kinerja guru yang sudah disertifikasi belum meningkat secara signifikan.[182] Guru-guru yang sudah lolos sertifikasi umumnya tidak menunjukkan kemajuan, baik dari sisi pedagogis, kepribadian,

---

[181] Dwi Rahmawati, *Hubungan antara Motivasi Berpestasi dan Persepsi Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru (Studi pada Penerima Tunjangan Sertifikasi Guru)*, dalam eprints.ums.ac.id, diakses pada tanggal 24 Juli 2016

[182] Haffid Abas dalam *Kompas*, Edisi 6 Oktober 2009

profesional, maupun sosial. Guru hanya aktif menjelang sertifikasi, tetapi setelah dinyatakan lolos, kualitas mereka justru semakin menurun.

Menurut McClelland motivasi berprestasi adalah motif yang mengarahkan perilaku seseorang pada tujuan yang diinginkan. Dias dan Zulkaida mengatakan, guru membutuhkan motivasi berprestasi dalam bekerja di sekolah, khususnya meraih prestasi yang diinginkan, namun tidak semua guru memiliki motivasi berprestasi yang tinggi.[183] Ciri-ciri dari motivasi berprestasi antara lain tidak takut menghadapi kegagalan, bertanggung jawab atas tindakannya, ada keinginan menghadapi tugas-tugas yang menantang, mampu menetapkan tujuan jangka panjang dan mampu fokus pada pekerjaannya.

Dalam hal ini akan dianalisis sistem sertifikasi guru menjadi tiga problematika besar, di antaranya yaitu:

1. Problematika terkait dengan pola portofolio

Pertama, bagi guru-guru yang ada di daerah terpencil, mungkin akan mengalami kesulitan untuk menyusun portofolio, sebab mereka tidak pernah mengikuti seminar, pelatihan yang menjadi salah satu komponen portofolio. Bahkan berbagai kegiatan yang mereka lakukan mungkin juga tidak ter-SK-kan sebagai bukti. Di sisi lain, guru-guru di daerah terpencil waktunya mungkin juga dihabiskan untuk mengajar dan mencari penghasilan tambahan, karena seringkali di daerah-daerah tersebut jumlah guru tidak sebanding dengan jumlah murid dan kelas (kekurangan guru), sehingga mereka

[183] Lesta Karolina. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Kemiskinan di Provinsi Jawa Tengah". *Jurnal Economia*. Vol. 9, No.1, April 2013

harus merangkap. Kesibukan mengajar dan mencari tambahan pendapatan mengakibatkan mereka tidak sempat melakukan pengembangan diri, dengan membuat penelitian atau berbagai desain pembelajaran.

Kedua, ketidaktertiban dalam administrasi, serta rendahnya budaya menulis dan meneliti (budaya akademis). Kebiasaan tidak tertib administrasi, mengakibatkan banyak dokumen yang hilang, sehingga pada saat akan dipakai tidak ada. Rendahnya budaya menulis dan meneliti di kalangan guru, mengakibatkan karya-karya ilmiah mereka sangat minim. Akibatnya, pada komponen karya *ilmiah* ini seringkali tidak banyak dimiliki oleh para guru. Padahal besarnya harapan untuk memperoleh tunjangan profesi di satu sisi, dan banyaknya kendala dalam menyusun (mengumpulkan) portofolio, mengakibatkan sebagian guru mengambil jalan pintas dengan melakukan tindak kecurangan, yang bukan hanya melanggar etika akademis, tetapi juga moralitas sebagai pendidik.

Ketiga, sertifikasi dengan cara portofolio menghasilkan guru yang berkualitas rendah daripada sertifikasi dengan cara pelatihan. Sertifikasi dengan pola PLPG memang menjadikan guru lebih terlatih dan memiliki peningkatan kemampuan pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial daripada sertifikasi dengan pola portofolio. Hal ini disebabkan karena dengan cara pelatihan, seorang guru mendapatkan pelatihan-pelatihan yang dibutuhkan untuk menjadi seorang guru yang profesional. Sedangkan sertifikasi dengan cara portofolio, guru hanya berkewajiban memenuhi segala persyaratan yang dibutuhkan tanpa adanya pembekalan.

2. Problematika terkait dengan pola PLPG

Pertama, seringkali sertifikasi guru dengan pola PLPG ini malah dapat mengganggu proses pembelajaran. Dalam pelaksanaan sertifikasi, banyak guru yang lebih mementingkan pemenuhan persyaratan sertifikasi dari pada kepentingan pembelajaran. Misalnya, guru seringkali mengosongkan kegiatan pembelajaran di kelas karena mempersiapkan berbagai macam persyaratan. Begitu juga, pelaksanaan sertifikasi guru melalui jalur PLPG telah mengakibatkan para guru meninggalkan tugas mengajar dalam kurun waktu tertentu. Dalam kondisi yang demikian ini sudah pasti akan mengganggu kegiatan pembelajaran di kelas.

Sertifikasi guru pada hakikatnya untuk meningkatkan kualitas guru, sehingga membawa perbaikan mutu pendidikan nasional. Tetapi, hingga saat ini masih sulit dilihat keterkaitan sertifikasi dengan peningkatan kualitas guru. Bahkan penelitian yang dilakukan Bank Dunia kepada guru yang mendapat sertifikasi di Indonesia, ternyata nyaris tidak ada perubahan sama sekali kualitasnya. Penelitian lain yang dilakukan oleh Prof. Baedhowi di Jawa Tengah dan Jawa Timur menunjukkan bahwa guru yang telah mengikuti sertifikasi tidak mengalami peningkatan kompetensi. Beliau menyebutkan bahwa 50% dari 3.670 responden menyatakan guru yang telah sertifikasi tidak mengalami peningkatan kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, maupun kompetensi sosialnya. Lebih lanjut disebutkan hampir semua guru menyatakan bahwa motivasi utama mengikuti sertifikasi adalah terkait masalah finansial.[184]

---

[184] Baedhowi, 2009, *Tantangan Profesionalisme Guru pada Era Sertifikasi*. Naskah Pidato Pengukuhan Guru Besar UNS, tanggal 12 November 2009

Kedua, masih banyaknya guru yang masih '*gaptek*' (gagap teknologi) terkait dengan pelaksanaan Ujian Kompetensi Guru (UKG), serta kurang meng-*update* dirinya dengan berbagai pengetahuan dan pemahaman terkait dengan tugas utamanya yang sesuai dengan perkembangan masyarakat, karakter peserta didik, dan perkembangan IPTEK yang berlangsung dewasa ini. Berdasarkan data, guru yang mengikuti UKG *online* 2015 nasional, rata-rata mendapat nilai 53,02.[185] Kemudian muncul pertanyaan, bagaimana seorang guru bisa membuat peserta didiknya cerdas kalau dirinya sendiri buta informasi dan teknologi? Bagaimana mungkin guru yang rata-rata nilai uji kompetensinya 53,02 dapat menghantarkan peserta didik mencapai nilai ujian nasional? Kondisi seperti ini pada akhirnya menurunkan kualitas pendidikan nasional atau hanya 'jalan di tempat', bahkan mengalami kemunduran.

3. Problematika terkait dengan pola PPG

Pertama, mengenai pasal 1 ayat 2 dalam Peraturan Menteri Pendidikan No. 87 Tahun 2013 tentang Program Pendidikan Profesi Guru Pra Jabatan, Program PPG adalah program pendidikan yang diselenggarakan untuk mempersiapkan lulusan S1 Kependidikan dan S1/DIV Non-kependidikan yang memiliki bakat dan minat menjadi guru agar menguasai kompetensi guru secara utuh sesuai dengan standar nasional pendidikan sehingga dapat memperoleh sertifikat pendidik profesional pada pendidikan anak usia dini,

---

[185] http://news.okezone.com/read/2015/rata-rata-nilai-ukg-di-bawah-standar, diakses pada tanggal 24 Juli 2016

pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.[186] Ada sedikit kejanggalan dalam peraturan tersebut yang membebankan lulusan S1 Kependidikan, karena dalam peraturan tersebut lulusan jalur non-kependidikan bisa mengikuti PPG, yang berarti lulusan jalur non-kependidikan bisa menjadi guru hanya dengan mengikuti PPG. Selain itu, gelar sarjana pendidikan yang diraih dengan susah payah kurang lebih selama 4 tahun untuk menjadi guru pada akhirnya di tentukan hanya dengan PPG.

Yang perlu dibenahi dari kebijakan tersebut yaitu apakah hanya dengan mengikuti PPG selama kurang lebih 1 semester atau 6 bulan bisa tercipta seorang guru yang profesional? Jika seperti itu, terkesan PPG menghasilkan guru instan. Yang semula dipersiapkan tidak untuk menjadi seorang guru, hanya dengan mengikuti pelatihan selama 1 semester bisa menjadi seorang guru. Mungkin PPG bisa menciptakan guru profesional apabila pesertanya dari lulusan kependidikan yang semula memang dipersiapkan untuk menjadi pendidik.

Kedua, biaya PPG Mandiri yang cukup besar yakni sekitar 7.500.000,- hingga 9.500.000,- (belum 'lain-lainnya') per semester. Biaya tersebut sangatlah membebani para peserta yang mengikuti PPG Mandiri. Mereka yang sebelumnya menanggung biaya kuliah yang tidak sedikit harus membayar lagi biaya yang sangat besar untuk mengikuti PPG. Apalagi para lulusan sarjana kependidikan dituntut untuk mengikuti PPG yang bertujuan untuk menjadikan guru profesional. Terlebih lagi, bagi guru swasta/sukwan yang notabene honor sangat minim, yang untuk kebutuhan mengajar setiap harinya saja sudah kebingungan, malah dibebani dengan biaya PPG

[186] Peraturan Menteri Pendidikan No. 87 Tahun 2013 tentang Program Pendidikan Profesi Guru Prajabatan pasal 1 ayat 2.

yang segitu besarnya. Padahal ini adalah program pemerintah yang notabene anggarannya harus disediakan oleh pemerintah, bukan malah 'mencekik' para guru.

Ketiga, masalah pengakuan antara Akta IV dan PPG. Program Akta IV adalah program pendidikan singkat bagi yang berprofesi sebagai guru tetapi dengan latar belakang pendidikan yang bukan dari fakultas pendidikan. Ini merupakan pendidikan yang harus dijalani pagi para lulusan di semua bidang (formal) agar bisa menjalani profesi guru. Dengan adanya program ini, lulusan non-kependidikan bisa menjadi guru dengan menyelesaikan program ini. Pada dasarnya Akta IV dimiliki oleh para sarjana-sarjana yang telah menempuh kuliah S-1 dalam bidang kependidikan. Sedangkan, Program Profesi Guru (PPG) merupakan program yang dijalankan oleh Kemendikbud untuk menghasilkan guru profesional atau sertifikasi guru di mana untuk menjadi seorang guru maka calon guru harus mengikuti atau melaksanakan program tersebut sebagai syarat kententuan calon guru. Adapun penjelasan mengenai PPG yang tercantum dalam Permendiknas N0. 8 Tahun 2009 tentang PPG bahwa Program Pendidikan Profesi Guru Pra Jabatan adalah program pendidikan yang diselenggarakan untuk mempersiapkan lulusan S-1 Kependidikan dan S-1/D-IV Non Kependidikan agar menguasai kompetensi guru secara utuh sesuai dengan standar nasional pendidikan.

Pada bulan Desember 2013, Kemendikbud menegaskan bahwa Akta IV sudah tidak dipakai lagi, yang sejatinya bahwa Akta IV itu sudah tidak berlaku sejak tahun 2005. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 8 menjelaskan bahwa Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi,

sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Makna dari pasal tersebut menjelaskan bahwa calon guru bisa dari semua bidang studi, baik itu kependidikan maupun non-kependidikan. Atas dasar pertimbangan itu, maka Akta IV yang merupakan surat ijin untuk menjadi guru bagi para calon guru non-kependidikan dihapuskan dan digantikan dengan Program Profesi Guru yang dalam prosedurnya calon guru harus mengikuti program matrikulasi.

Jika dilihat dari definisi serta implementasi yang sementara berlangsung saat ini, maka fungsi dan cara kerja Akta IV dan PPG pada dasarnya hampir sama, yang membedakan hanyalah penulisannya seperti yang telah dijelaskan di atas.

Pertanyaan lain muncul mengenai hal-hal yang menjadi masalah. Misalnya kenapa Akta IV harus dihapus di perguruan tinggi dengan latar belakang kependidikan? Kenapa banyak orang yang tidak mengetahui bahwa Akta IV sudah dihapuskan sejak tahun 2005? Kenapa pada tahun setelah diberlakukannya Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 8 masih ada daerah-daerah yang menjadikan Akta IV sebagai satu persyaratan CPNS? Apakah ada pengawasan penuh dari pemerintah dan substansi-substansi terkait mengenai syarat penerimaan calon guru di daerah-daerah? Kenapa setelah diberlakukannya peraturan terkait Akta IV tersebut, ada banyak calon guru yang menjadi guru dengan syarat Akta IV?

Faktanya adalah Akta IV masih menjadi harapan bagi sebagian orang yang terjun di dunia pendidikan khususnya bagi calon pendidik, walaupun nantinya setelah menjadi sarjana dengan bawaan Akta IV tetap diharuskan untuk

mengikuti PPG dengan tujuan untuk menjadikan guru profesional dan berkualitas. Itulah yang akan membedahkan S1 dari kependidikan dan S1 dari non-kependidikan. Karena terasa sia-sia kuliah 4 tahun kependidikan dengan hanya mendapatkan teori ilmu bidang studi seperti D3 jika kependidikannya serasa tidak diakui, sedangkan pada program non-kependidikan bisa menjadi guru dengan hanya bermodalkan 1 semester PPG.

C. Solusi Mengatasi Problematika Sertifikasi Guru

Berikut ini, akan dipaparkan beberapa permasalahan yang menyebabkan rendahnya kualitas guru saat ini dan bagaimana solusi untuk mengatasinya.

Pertama, guru yang belum memiliki kualifikasi akademik S1/D-IV masih cukup besar yaitu sekitar 57,39 %. Masalah ini kebanyakan berada dilingkup sekolah dasar. Sampai saat ini memang masih banyak sekali guru SD yang belum berijazah S1. Beberapa LPTK pun saat ini banyak yang membuka jurusan kependidikan. Terkadang masalah yang ada di lapangan menunjukkan guru-guru yang bisa dikatakan sudah lanjut usia atau yang sudah mendekati masa-masa pensiun sudah malas atau tidak mau untuk melanjutkan kuliah lagi untuk mengambil S1, dan merekapun masih menerima tunjangan profesi.

Solusi untuk masalah ini yaitu pemerintah harus benar-benar mendorong serta memotivasi guru-guru yang belum S1 untuk melanjutkan kuliah lagi seperti pemberian beasiswa bagi guru yang melakukan studi lanjut dan harus memberikan sanksi yang tegas bagi guru-guru yang sulit diatur seperti pemberhentian pemberian tunjangan sampai pemberhentian

tugas kalau memang benar-benar keterlaluan. Untuk guru pun, perlu adanya kesadaran yang lebih untuk mematuhi peraturan yang berlaku dan bersedia menerima sanksi kalau merasa dirinya tidak patuh terhadap peraturan tersebut.

Kedua, masih banyaknya guru berkompetensi rendah. Masalah inilah yang benar-benar substansial. Sekarang pertanyaan yang pelu kita renungkan bersama yaitu bagaimana kualitas pendidikan bisa baik kalau gurunya saja berkompetensi rendah? Padahal guru memegang peranan yang pokok dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Peningkatan kualitas guru tidak dapat dilaksanakan secara instan melalui PLPG yang hanya beberapa hari, kemudian pemberian sertifikat saja, melainkan membutuhkan proses yang panjang. Dalam hal ini solusinya yaitu LPTK sebagai 'perusahaan' yang memproduksi tenaga pendidik dan kependidikan mempunyai peran yang penting. Pemerintah justru harus memperbaiki LPTK sebagai penghasil guru. Untuk itu reformasi dalam penyelenggaraan pendidikan di LPTK harus dilaksanakan dengan baik. Dari proses seleksi, proses pembelajaran, hingga evaluasi di kampus harus benar-benar dilaksanakan dengan sebaik mungkin serta penuh rasa tanggungjawab, bukan sekedar 'formalitas' dan 'copas' (*copy-paste*) semata, karena *output* yang dihasilkan harus memiliki kualitas serta kompetensi yang unggul.

Ketiga, pelaksanaan sertifikasi belum kelihatan membawa dampak dalam peningkatan kinerja guru. Padahal pelaksanaan sertifikasi guru ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru. Dalam rangka peningkatan kinerja guru melalui sertifikasi guru, dapat dilakukan dengan mewajibkan guru yang telah disertifikasi menyusun laporan kinerja guru, dan

para supervisor/pengawas lebih meningkatkan tugasnya, bukan hanya melakukan inspeksi tetapi lebih kepada supervisi yang bersifat membimbing. Isi laporan kinerja guru yang penulis tawarkan memuat laporan administrasi pendidikan, pelaksanaan tugas guru, dan penggunaan tunjangan profesi. Dengan laporan kinerja guru tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja guru, meningkatkan pelaksanaan administrasi pendidikan, dan terpenuhinya akuntabilitas dalam penggunaan tunjangan profesi guru.

Keempat, masih banyaknya guru yang masih 'gaptek' (gagap teknologi) dan kurang meng-*update* dirinya dengan berbagai pengetahuan dan pemahaman terkait dengan tugas utamanya. Solusi untuk meningkatkan kemampuan guru dalam penguasaan TIK yang memang masih rendah, yaitu seharusnya pihak sekolah maupun pemerintah bukan hanya 'mewajibkan' guru untuk membeli komputer/laptop saja, tetapi 'mewajibkan' guru untuk dapat mengoperasikan komputer/laptop. Hal itu dapat dilakukan dengan memberi pelatihan kepada guru tentang pemanfaatan TIK, misalnya melalui workshop, lokakarya, atau pelatihan kelompok sejawat yang dilaksanakan secara berkesinambungan. Penguasaan TIK ini memang sangat penting sekali karena guru harus bisa mengikuti perkembangan jaman, di mana arus informasi dan komunikasi bejalan sangat cepat sekali tanpa mengenal batas ruang dan waktu.

Kelima, pelaksanaan distribusi guru yang belum merata. Solusi untuk permasalahan distribusi guru yang belum merata ini yaitu sistem desentralistik pengelolaan guru ini harus dikembalikan pada sistem sentralistik. Jadi pengelolaan guru memang menjadi wewenang penuh pemerintah pusat, kalau

semisal suatu daerah banyak membutuhkan tenaga guru sedangkan daerah lain kelebihan guru bisa dengan mudah untuk melakukan pemerataan tenaga guru tanpa terkendala birokrasi pemerintah daerah. Berikutnya, pemerintah juga harus memperhatikan wilayah-wilayah di luar Jawa yang masih tertinggal, proses pembangunan jangan hanya terpusat di Jawa saja, akan tetapi wilayah-wilayah lain juga sangat memerlukan pembangunan untuk mengejar ketertinggalan. Selain itu, perlu adanya pemberian motivasi dan *mindset* kepada para guru agar mempunyai kesadaran untuk memajukan dunia pendidikan bersama di wilayah-wilayah terpencil yang masih sangat memerlukan pendidikan, bisa melalui forum seminar, workshop atau sejenisnya.

Keenam, proses pendataan guru yang terlalu rumit dan berlarut-larut, karena proses pendataan yang terjadi di lapangan saat ini banyak sekali problem yang terjadi dan data guru ini memang selalu berubah setiap tahunnya. Sulit memang untuk mengetahui jumlah kekurangan dan kelebihan guru secara akurat, hal ini dikarenakan masih banyak guru yang mengajar tidak sesuai dengan ijazahnya dan data yang dilaporkan oleh pihak sekolah masih banyak yang tidak sesuai dengan kenyataannya. Misalnya, dalam satu sekolah seorang guru Mapel X mengajar dua Mapel sekaligus dengan Mapel Y, akan tetapi data yang dilaporkan ke Kementerian Pendidikan biasanya hanya satu Mapel saja yang benar-benar sesuai dengan ijazahnya, misalnya Mapel X tadi yang sesuai akan tetapi jam Mapel Y tadi biasanya diakumulasikan ke Mapel X untuk dilaporkan ke Kementerian Pendidikan.

Solusi untuk masalah pendataan guru ini yaitu sekolah harus melaporkan data guru apa adanya sesuai dengan

kompetensi dan ijazahnya agar dapat dilakukan pemetaaan kelebihan atau kekurangan guru Mapel dalam suatu daerah. Berikutnya untuk petugas pendataan dalam hal ini Dinas Pendidikan daerah agar selalu melakukan verifikasi data, dengan langsung terjun ke sekolah-sekolah untuk menghindari ketidak-validan data yang disetorkan oleh sekolah ke Dinas Pendidikan daerah.

Ketujuh, dalam menyikapi aturan dihapusnya Akta IV di perguruan tinggi kependidikan, maka sebagai warga negara yang baik juga sebagai masyarakat intelek, penulis mendukung program yang telah dijalankan pemerintah dengan mempertimbangkan perlakuan pemerintah terhadap lulusan dari Kependidikan dan Non-Kepedidikan pada pelaksanaan Program Profesi Guru (PPG), di mana masih ada tindakan pembedaan-pembedaan seperti pada ketentuan program matrikulasi di antaranya: (1) Peserta program dengan latar belakang akademis S1 Kependidikan yang sesuai dengan program pendidikan profesi tidak perlu mengikuti matrikulasi; (2) Peserta program dengan latar belakang akademis S1/D4 Non-Kependidikan yang sesuai dengan program pendidikan profesi yang akan ditempuh, harus mengikuti matrikulasi, dan seterusnya. Adapun pengertian matrikulasi adalah sejumlah mata kuliah yang wajib diikuti oleh peserta program PPG yang sudah dinyatakan lulus seleksi untuk memenuhi kompetensi akademik bidang studi dan/atau kompetensi akademik kependidikan sebelum mengikuti program PPG.

BAB 11
SIKAP-SIKAP PROFESIOAL GURU

A. Pengertian Sikap-sikap Profesional Guru

Thursthoen menjelaskan bahwa, "sikap" adalah gambaran kepribadian seseorang yang terlahir melalui gerakan fisik dan tanggapan pikiran terhadap suatu keadaan atau suatu objek.[187] Sedangkan Berkowitz menerangkan sikap seseorang pada suatu objek adalah perasaan atau emosi, dan faktor kedua adalah reaksi/respon atau kecenderungan untuk bereaksi. Sebagai reaksi maka sikap selalu berhubungan dengan dua alternatif, yaitu senang (*like*) atau tidak senang (*dislike*), menurut dan melaksanakan atau menghindari sesuatu.[188]

Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang

[187] Bimo Walgito, *Pengantar Psikologi Umum*, (Yogyakarta: Andi Offset, 1990), 108

[188] S. Azwar, *Sikap Manusia: Teori dan Pengukuran*, (Yogyakarta: Liberty, 2000), 5

dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memiliki standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.[189] Pekerjaan yang bersifat profesional adalah pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh mereka khusus dipersiapkan untuk itu dan bukan pekerjaan yang dilakukan oleh mereka karena tidak dapat memperoleh pekerjaan lain.[190]

Menurut para ahli, profesionalisme menekankan kepada penguasaan ilmu pengetahuan atau kemampuan manajemen beserta strategi penerapannya. Maister mengemukakan bahwa profesionalisme bukan sekadar pengetahuan teknologi dan manajemen tetapi lebih merupakan sikap, pengembangan profesionalisme lebih dari seorang teknisi bukan hanya memiliki keterampilan yang tinggi tetapi memiliki suatu tingkah laku yang dipersyaratkan.[191]

Menurut PP No. 74 Tahun 2008 tentang Guru Pasal 1, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas ditambah dengan pendapat para ahli, dapat ditarik kesimpulan bahwa sikap profesional guru adalah suatu kepribadian atau respon yang menggambarkan kecenderungan untuk bereaksi sebagai

---

[189] UU Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

[190] Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: Rosda Karya, 2005), 46

[191] David H. Maister, *True Professionalism*, (New York: The Free Press, 1997), 87

seorang guru yang memiliki kompetensi yang dipersyaratkan untuk melakukan tugas pendidikan dan pembelajaran yang ahli dalam menyampaikannya.

B. Sasaran Sikap Profesional Guru

1. Sikap Guru terhadap Peserta Didik

Guru dalam mendidik seharusnya tidak hanya mengutamakan pengetahuan atau perkembangan intelektual saja, tetapi juga harus memperhatikan perkembangan seluruh pribadi peserta didik, baik jasmani, rohani, sosial, maupun spiritual dan emosionalnya sesuai dengan hakikat pendidikan. Hal ini dimaksudkan agar peserta didik pada akhirnya dapat menjadi manusia yang mampu menghadapi tantangan-tantangan dalam kehidupan sebagai manusia dewasa.[192]

Dalam Sumpah/Janji Guru Indonesia dengan jelas dituliskan bahwa: "*Guru berbakti membimbing peserta didik untuk membentuk manusia seutuhnya yang berjiwa Pancasila.*" Dasar ini mengandung beberapa prinsip yang harus dipahami oleh seorang guru dalam menjalankan tugasnya sehari-hari, yakni tujuan pendidikan nasional, prinsip membimbing, dan prinsip pembentukan manusia seutuhnya.

Ki Hajar Dewantara dalam sistem *among*-nya menyebutkan tiga kalimat padat yang terkenal dari sistem itu yaitu "*ing angarso sung tulodo, ing madyo mangun karso, dan tut wuri handayani*." Ketiga kalimat itu mempunyai arti bahwa pendidikan harus dapat memberi contoh, harus dapat memberikan pengaruh dan harus dapat mengendalikan peserta didik. Dalam *tut wuri* terkandung maksud membiarkan peserta didik menuruti bakat

---

[192] E. Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, (Bandung: Rosda Karya, 2013), 192

serta kodratnya dan guru memperhatikannya. Dalam *handayani* berarti guru mempengaruhi peserta didik, dalam arti membimbing atau mengajarnya. Dengan demikian, membimbing mengandung arti bersikap menentukan ke arah pembentukan manusia yang seutuhnya yang berjiwa pancasila, dan bukanlah mendikte peserta didik, apalagi memaksanya menurut kehendak sang pendidik. Motto *tut wuri handayani* sekarang telah diambil menjadi motto dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI.

Prinsip manusia seutuhnya dalam Sumpah/Janji Guru ini memandang manusia sebagai kesatuan yang bulat, utuh, baik jasmani maupun rohani tidak hanya berilmu tinggi tetapi juga bermoral tinggi pula. Oleh karenanya, guru dalam mendidik seharusnya tidak hanya mengutamakan pengetahuan atau perkembangan intelektual saja. Tetapi juga harus memperhatikan perkembangan seluruh pribadi peserta didik, baik jasmani, rohani dan sosial sesuai dengan tujuan yang dimaksud yaitu agar peserta didik pada akhirnya dapat menjadi manusia yang mampu menghadapi tantangan-tantangan dalam kehidupannya sebagai insan dewasa. Peserta didik tidak dapat dipandang sebagai objek semata yang harus patuh kepada kehendak dan kemauan guru.

2. Sikap Guru terhadap Pimpinan

Sebagai salah seorang anggota organisasi, baik organisasi guru maupun organisasi yang lebih besar, guru akan selalu berada dalam bimbingan dan pengawasan pihak atasan. Dari organisasi guru, ada strata kepemimpinan mulai dari pegurus cabang, daerah, sampai pusat. Begitu juga sebagai anggota keluarga besar Kemendikbud (Kementerian Pendidikan dan

Kebudayaan RI) dan Kemenag (Kementerian Agama RI), ada pembagian pengawasan mulai dari kepala sekolah dan seterusnya sampai Kemendikbud dan Kemenag.

3. Sikap Guru terhadap Teman Sejawat

Berbicara tentang hubungan guru dengan lingkungan kerja menunjukkan bahwa setiap sekolah terdapat seorang kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan beberapa orang tua, serta personal sekolah sesuai dengan kebutuhan dan kondisi sekolah dan daerah. Berhasil tidaknya sekolah dalam mewujudkan visi dan misinya sangat tergantung pada semua warga sekolah, dan mereka semua harus dapat berfungsi sebagai mestinya. Untuk itu, diperlukan adanya hubungan yang baik dan harmonis di antara sesama warga sekolah.[193]

Dalam Sumpah/Janji Guru Indonesia point ke-7 disebutkan bahwa "*guru memelihara hubungan seprofesi, semangat kekeluargaan, dan kesetikawanan sosial*". Ini berarti bahwa:

a. Guru hendaknya menciptakan dan memelihara hubungan sesama guru dalam lingkungan kerjanya.
b. Guru hendaknya menciptakan dan memelihara semangat kekeluargaan dan kesetiakawanan sosial di dalam dan di luar lingkungan kerjanya.

Dalam Sumpah/Janji Guru Indonesia, menunjukkan betapa pentingnya hubungan yang harmonis perlu diciptakan dengan mewujudkan perasaan bersaudara yang mendalam antara sesama anggota profesi. Hubungan sesama anggota profesi dapat dilihat dari dua segi, yakni hubungan formal dan hubungan kekeluargaan.

[193] Ibid., 190

4. Sikap Guru terhadap Pekerjaan

Profesi guru berhubungan dengan anak didik, yang secara alami mempunyai persamaan dan perbedaan. Tugas melayani orang yang beragam sangat memerlukan kesabaran dan ketelatenan yang tinggi, terutama bila berhubungan dengan peserta didik yang masih kecil. Barangkali tidak semua orang dikarunia sifat seperti itu, namun bila seseorang telah memilih untuk memasuki profesi guru, ia dituntut untuk belajar dan berlaku seperti itu.

Guru bekerja berdasarkan kompetensi dan kebiasaan tertentu, serta kegiatan rutin yang amat diperlukan dan seringkali memberatkan. Jika kegiatan tersebut tidak dikerjakan dengan baik, maka bisa mengurangi atau merusak keefektifan guru pada semua peranannya. Di samping itu, jika kegiatan rutin tersebut tidak disukai dan dibenci, bisa merusak dan mengubah sikap umumnya terhadap pembelajaran. Sebagai contoh, dalam setiap kegiatan pembelajaran guru harus membuat silabus dan RPP secara tertulis. Jika guru membenci atau tidak menyenangi tugas ini, akan merusak keefektifan pembelajaran.[194]

Untuk meningkatkan mutu profesi secara sendiri-sendiri, guru dapat melakukannya secara formal maupun informal. Secara formal, artinya guru mengikuti berbagai pendidikan lanjutan atau kursus yang sesuai dengan bidang tugas, keinginan, waktu, dan kemampuannya. Secara informal, guru dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya melalui media massa seperti televisi, radio, majalah ilmiah, koran, dan sebagainya.

Di dalam Sumpah/Janji Guru Indonesia butir ke-6

[194] Ibid., 195

ditujukan kepada guru, baik secara pribadi maupun secara kelompok, untuk selalu meningkatkan mutu dan martabat profesinya. Guru sebagaimana juga dengan profesi lainnya, tidak mungkin dapat meningkatkan mutu dan martabat profesinya bila guru itu tidak meningkatkan atau menambah pengetahuan dan keterampilannya, karena ilmu dan pengetahuan yang menunjang profesi itu selalu berkembang sesuai dengan kemajuan zaman.

5. Sikap Guru terhadap Organisasi Profesi

Guru secara bersama-sama memelihara dan meningkatkan mutu organisasi PGRI sebagai sarana perjuangan dan pengabdian. Dasar ini menunjukkan kepada kita betapa pentingnya peranan organisasi profesi sebagai wadah dan sarana pengabdian. PGRI sebagai organisasi profesi memerlukan pembinaan, agar lebih berdayaguna dan berhasil guna sebagai wadah usaha untuk membawakan misi dan memantapkan profesi guru. Keberhasilan usaha tersebut sangat bergantung kepada kesadaran para anggotanya, rasa tanggung jawab dan kewajiban para anggotanya. Organisasi PGRI merupakan suatu sistem, di mana unsur pembentuknya adalah guru-guru.

Perkembangan kebebasan berorganisasi pasca reformasi turut mempengaruhi munculnya organisasi profesi termasuk dalam bidang pendidikan dan profesi guru. Selain PGRI, terdapat berbagai organisasi yang menampung aspirasi guru sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan profesi di antaranya; Forum Ilmiah Guru (FIG), Ikatan Guru Indonesia (IGI), Ikatan Sarjana Pendidikan Indonesia (ISPI) dan lainnya. Namun sayang, hubungan organisasi-organisasi tersebut dengan PGRI masih belum tampak nyata kerja dan mutunya

dalam peningkatan kualitas guru.

Dengan diberlakukannya standar kompetensi dan sertifikasi guru, organisasi-organisasi tersebut diharapkan peranannya dalam meningkatkan kualitas guru melalui berbagai kegiatan sesuai dengan visi dan misinya masing-masing. Oleh karena itu, peran organisasi profesi dalam memperjuangkan anggotanya juga sebagai wadah serta pengabdian kepada masyarakat sangatlah penting.[195]

Organisasi harus membina mengawasi para anggotanya, yang dimaksud dengan organisasi adalah semua anggota dengan seluruh pengurus dan segala perangkat dan alat-alat perlengkapannya. Setiap anggota harus memberikan sebagian waktunya untuk kepentingan pembinaan profesinya, dan semua waktu dan tenaga yang diberikan oleh para anggota ini dikoordinasikan kepada para pejabat organisasi tersebut, sehingga permanfaatannya menjadi efektif dan efisien.

Dalam dasar keenam Sumpah/Janji Guru Indonesia itu dengan gamblang juga dituliskan, bahwa "*guru secara pribadi dan bersama-sama, mengembangkan dan meningkatkan mutu dan martabat profesinya*." Untuk meningkatkan mutu suatu profesi, khususnya profesi keguruan, dapat dilakukan dengan berbagai cara, misalnya dengan melakukan penataran, lokakarya, pendidikan lanjutan, pendidikan dalam jabatan, studi banding, dan berbagai kegiatan akademik lainnya. Peningkatan mutu profesi keguruan dapat direncanakan dan dilakukan secara bersamaan atau berkelompok. Kalau sekarang, kita lihat kebanyakan dari usaha peningkatan mutu profesi diprakarsai dan dilakukan oleh pemerintah, maka di waktu mendatang diharapkan organisasi profesionallah yang

---

[195] Ibid., 183

seharusnya merencanakan dan melaksanakannya, sesuai dengan fungsi dan peran organisasi itu sendiri.

6. Sikap Guru terhadap Perundang-undangan

Pada butir ke-9 Sumpah/Janji Guru Indonesia disebutkan bahwa: "*guru melaksanakan segala kebijaksanaan pemerintah dalam bidang pendidikan.*" Kebijaksanaan pendidikan di negara kita dipegang oleh pemerintah, dalam hal ini oleh Kemendikbud RI dan Kemenag RI. Dalam rangka pembangunan di bidang pendidikan di Indonesia, pemerintah mengeluarkan ketentuan-ketentuan dan peraturan-peraturan yang merupakan kebijak-sanaan yang akan dilaksanakan oleh aparaturnya, yang meli-puti antara lain: pembangunan gedung-gedung pendidikan, pemerataan kesempatan belajar antara lain dengan melalui kewajiban belajar, peningkatan mutu pendidikan, pembinaan generasi muda dengan menggiatkan kegiatan karang taruna, dan lain-lain.

Guru merupakan unsur aparatur negara dan abdi negara. Karena itu, guru mutlak perlu mengetahui kebijaksanaan-kebijaksanaan pemerintah dalam bidang pendidikan, sehingga dapat melaksanakan ketentuan-ketentuan yang merupakan kebijakan.

Kebijakan pemerintah dalam bidang pendidikan ialah segala peraturan-peraturan pelaksanaan, baik yang dikeluarkan oleh pemerintah pusat maupun daerah, dalam rangka pem-binaan pendidikan di negara. Contoh, peraturan tentang (berlakunya) kurikulum sekolah tertentu, pembebasan uang Sumbangan Pembiayaan Pendidikan (SPP), ketentuan tentang penerimaan peserta didik baru, penyelenggaraan evaluasi akhir

(UN), dan sebagainya.[196]

Hal ini untuk menjaga agar guru Indonesia tetap melaksanakan ketentuan-ketentuan yang merupakan kebijakan pemerintah dalam bidang pendidikan, seperti yang tertuang dalam dasar yang ke-9 dari Sumpah/Janji Guru Indonesia. Dasar ini juga menunjukkan bahwa guru Indonesia harus tunduk dan taat kepada pemerintah dalam menjalankan tugas pengabdiannya, sehingga guru Indonesia tidak mendapat pengaruh yang negatif dari pihak luar, yang ingin memaksakan idenya melalui dunia pendidikan.

Dengan demikian, setiap guru wajib tunduk dan taat kepada segala ketentuan-ketentuan pemerintah. Dalam bidang pendidikan ia harus taat kepada kebijakan dan peraturan, baik yang dikeluarkan oleh Kemendikbud maupun Kemenag yang berwenang mengatur pendidikan, di pusat dan di daerah dalam rangka melaksanakan kebijakan-kebijakan pendidikan di Indonesia.

7. Sikap Guru terhadap Lingkungan Kerja

Agar setiap personal sekolah dapat berfungsi sebagaimana mestinya, mutlak adanya hubungan yang baik dan harmonis di antara sesama personal yaitu hubungan baik antara kepala sekolah dengan guru, guru dengan guru, dan kepala sekolah ataupun guru dengan semua personal sekolah lainya. Semua personal sekolah ini harus dapat menciptakan hubungan baik dengan anak didik di sekolah tersebut. Sikap profesional lain yang perlu ditumbuhkan oleh guru adalah sikap ingin bekerja sama, saling harga menghargai, saling pengertian, dan rasa tanggung jawab. Jika ini sudah

---

[196] Ibid., 189

berkembang, akan tumbuh rasa senasib sepenanggungan serta menyadari akan kepentingan bersama, tidak mementingkan kepentingan diri sendiri dengan mengorbankan kepentingan orang lain.

Lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan produktifitas kerja dan ini perlu disadari dengan baik oleh setiap guru maupun peserta didik, sehingga mereka berkewajiban menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sedikitnya harus memperhatikan dua hal, yaitu guru itu sendiri serta hubungan baik antara guru dengan orang tua dan masyarakat sekitar.[197]

Dalam hal ini, kita harus mengakui dengan jujur bahwa sejauh ini profesi keguruan masih memerlukan pembinaan yang sungguh-sungguh. Rasa persaudaraan seperti tersebut, bagi kita masih perlu ditumbuhkan sehingga kelak akan dapat kita lihat bahwa hubungan guru dengan teman sejawatnya berlangsung seperti halnya dengan profesi kedokteran.

C. Pengembangan Sikap Profesional Guru

Dalam rangka meningkatkan mutu guru harus pula meningkatkan sikap profesionalnya. Ini jelas berarti bahwa ketujuh sasaran penyikapan yang telah dibahas selalu dipupuk dan dikembangkan. Pengembangan sikap profesional ini dapat dilakukan melalui dua tahapan, yaitu: *Pre-Service Education* dan *In-Service Education/In-Service Training*.[198]

1. *Pre-Service Education* (Pendidikan Pra Jabatan)

Dalam pendidikan pra jabatan, seorang guru harus dididik dalam segala hal (ilmu pengetahuan, sikap dan

[197] Ibid., 193

[198] Ibid., 212

keterampilan) karena tugasya bersifat unik, guru selalu menjadi panutan sekelilingnya. Oleh sebab itu, bagaimana guru bersikap terhadap pekerjaan dan jabatannya selalu menjadi perhatian siswa dan masyarakat. Pembentukan sifat yang baik tidak mungkin muncul begitu saja, tetapi harus dibina sejak calon guru memulai pendidikannya di lembaga pendidikan perguruan tinggi. Berbagai pendidikan dan latihan, contoh-contoh dan aplikasi penerapan ilmu, keterampilan dan bahkan sikap profesional dirancang dan dilaksanakan selama calon guru berada dalam pendidikan pra jabatan. Sering juga pembentukan sikap tertentu terjadi sebagai hasil sampingan (*by-product*) dari pengetahuan yang diperoleh calon guru. Sikap teliti dan disiplin misalnya, dapat terbentuk sebagai hasil sampingan dari hasil belajar matematika yang benar, karena belajar matematika selalu menuntut ketelitian dan kedisiplinan penggunaan aturan dan prosedur yang telah di tentukan.

2. *In-Service Education/In-Service Training* (Pendidikan/Pelatihan dalam Jabatan)

In-Service Education (pendidikan dalam jabatan) berupa pendidikan lanjutan ketika/sesudah mendapat tugas dalam suatu jabatan, misal: S-1, ke S-2 dan S-3. Pengembangan sikap profesional tidak berhenti apabila calon guru selesai mendapatkan pendidikan saja. Akan tetapi peningkatan harus terus dilakukan dengan cara formal berupa *In-Service Training* (pelatihan dalam jabatan), seperti: mengikuti penataran, lokakarya, seminar, atau kegiatan ilmiah lainnya. Peningkatan bisa juga dilakukan secara informal melalui jejaring sosial, media massa, televisi, koran, majalah, dan publikasi ilmiah. Kegiatan ini selain untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dapat juga meningkatkan sikap profesional keguruan.

BAB 12
KESALAHAN-KESALAHAN GURU DALAM MENGAJAR DAN SOLUSINYA

A. Contoh Kesalahan-kesalahan Guru dalam Mengajar

Kesalahan-kesalahan guru yang sering dilakukan guru ketika mengajar di antaranya sebagai berikut.[199]

1. Jalan pintas dalam pembelajaran

Mengajar tanpa persiapan tidak hanya akan merugikan peserta didik, tetapi juga guru sebagai tenaga profesional. Seharusnya guru memandang pembelajaran sebagai suatu sistem, di mana jika salah satu komponennya terganggu tentu akan mengganggu seluruh sistem. Mengambil jalan pintas dalam pembelajaran mengakibatkan pembelajaran di kelas berlangsung seadanya dan tanpa arah.

---

[199] E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008), 19-22

Berbagai kasus menunjukkan bahwa di antara para guru banyak yang merasa dirinya sudah dapat mengajar dengan baik, meskipun tidak dapat menunjukkan alasan yang mendasari asumsi itu. Asumsi keliru tersebut seringkali menyesatkan dan menurunkan kreatifitas, sehingga banyak guru yang suka mengambil jalan pintas dalam pembelajaran, baik dalam perencanaan, pelaksanaan, maupun evaluasi. Dalam kaitannya dengan perencanaan, guru dituntut untuk membuat persiapan mengajar yang efektif dan efisien. Namun dalam kenyataannya, dengan berbagai alasan, banyak guru yang mengambil jalan pintas dengan tidak membuat persiapan ketika mau melakukan pembelajaran, sehingga guru mengajar tanpa persiapan. Mengajar tanpa persiapan, di samping merugikan guru sebagai tenaga profesional juga akan sangat mengganggu perkembangan peserta didik. Banyak perilaku guru yang negatif dan menghambat perkembangan peserta didik yang diakibatkan oleh perilaku guru yang suka mengambil jalan pintas dalam pembelajaran.

Sebenarnya para guru menyadari bahwa persiapan memiliki peran penting dalam pembelajaran, namun masih banyak guru sering tidak membuat persiapan mengajar, khususnya persiapan tertulis. Ada kalanya guru membuat persiapan mengajar tertulis hanya untuk memenuhi tuntutan administratif, atau di suruh oleh kepala sekolah karena mau ada pengawasan ke sekolahnya. Mungkin anda pernah mendengar ucapan kepala sekolah yang menyerukan agar guru-guru membuat persiapan mengajar karena mau ada pengawas, atau ada penilaian di sekolahnya. Sungguh suatu kekeliruan besar, karena persiapan mengajar adalah suatu persiapan yang harus dibuat guru untuk melakukan pembelajaran, bukan untuk disuguhkan

kepada pengawas.

2. Menunggu peserta didik berperilaku negatif

Dalam pembelajaran di kelas, guru berhadapan dengan sejumlah peserta didik yang semuanya ingin diperhatikan. Peserta didik akan berkembang secara optimal melalui perhatian guru yang positif, sebaliknya perhatian yang negatif akan menghambat perkembangan peserta didik. Mereka senang jika mendapat pujian dari guru, dan merasa kecewa jika kurang diperhatikan atau diabaikan. Namun sayang, kebanyakan guru terperangkap dengan pemahaman yang keliru tentang mengajar, mereka menganggap mengajar adalah menyampaikan materi kepada peserta didik, mereka juga menganggap mengajar adalah memberikan sejumlah pengetahuan kepada peserta didik. Tidak sedikit guru yang sering mengabaikan perkembangan kepribadian peserta didik, serta lupa memberikan pujian kepada mereka yang berbuat baik, dan tidak membuat masalah.

Biasanya guru baru memberikan perhatian kepada peserta didik ketika ribut, tidak memperhatikan, atau mengantuk di kelas, sehingga menunggu peserta didik berperilaku buruk. Kondisi tersebut seringkali mendapat tanggapan yang salah dari peserta didik, mereka beranggapan bahwa jika ingin mendapat perhatian atau diperhatikan guru, maka harus berbuat salah, berbuat gaduh, mengganggu, dan melakukan tindakan indisipliner lainnya. Seringkali terjadi perkelahian pelajar, hanya karena mereka kurang mendapat perhatian, dan meluapkannya melalui perkelahian. Hasil penelitian menunjukkan, bahwa kebanyakan peserta didik tidak tahu bagaimana cara yang tepat mendapat perhatian dari guru, orang tua, dan ma-

syarakat di sekitarnya, tetapi mereka tahu cara mengganggu teman dan cara membuat keributan serta perkelahian, dan ini kemudian yang mereka gunakan untuk mendapatkan perhatian.

3. Menegakkan disiplin atau memberi hukuman yang tidak sesuai dengan kesalahan (destruktif disiplin)

Akhir-akhir ini banyak perilaku negatif yang dilakukan oleh para peserta didik, bahkan melampaui batas kewajaran karena telah menjurus pada tindak melawan hukum, melanggar tata tertib, melanggar moral agama, kriminal, dan telah membawa akibat yang sangat merugikan masyarakat. Demikian halnya dalam pembelajaran, guru akan menghadapi situasi-situasi yang menuntut mereka harus melakukan tindakan disiplin. Seperti alat pendidikan lain, jika guru tidak memiliki rencana tindakan yang benar, maka dapat melakukan kesalahan yang tidak perlu. Seringkali guru memberikan hukuman kepada peserta didik tanpa melihat latar belakang kesalahan yang dilakukannya, tidak jarang guru yang memberikan hukuman melampaui batas kewajaran pendidikan (*mal-educatif*), dan banyak guru yang memberikan hukuman kepada peserta didik tidak sesuai dengan jenis kesalahan. Dalam pada itu, seringkali guru memberikan tugas-tugas yang harus dikerjakan peserta didik di luar kelas (PR), namun jarang sekali guru yang mengoreksi pekerjaan peserta didik dan mengembalikannya dengan berbagai komentar, kritik dan saran untuk kemajuan peserta didik.

Kasus yang sering dialami peserta didik adalah bahwa guru sering memberikan tugas, tetapi tidak pernah memberikan umpan balik terhadap tugas-tugas yang dikerjakan. Tindakan tersebut merupakan upaya pembelajaran dan penegakan disiplin yang destruktif (*destructive discipline*), yang sangat merugikan perkembangan peserta didik. Bahkan tidak jarang tindakan *destructive discipline* yang dilakukan oleh guru menimbulkan masalah yang sangat fatal, yang tidak saja mengancam perkembangan peserta didik, tetapi juga mengancam keselamatan guru. Di Jawa Timur, pernah ada kasus seorang peserta didik mau membunuh gurunya dengan seutas tali rafia, hanya gara-gara gurunya memberikan coretan-coretan dengan tinta merah pada hasil ulangan.

4. Mengabaikan keragaman peserta didik

Kesalahan berikutnya yang sering dilakukan guru dalam pembelajaran adalah mengabaikan perbedaan individu peserta didik. Kita tahu bahwa setiap peserta didik memiliki perbedaan individual sangat mendasar yang perlu diperhatikan dalam pembelajaran. Peserta didik memiliki emosi yang sangat bervariasi, dan sering memperlihatkan sejumlah perilaku yang tampak aneh. Pada umumnya perilaku-perilaku tersebut relatif normal, dan cukup bisa ditangani dengan menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif. Akan tetapi, karena guru di sekolah dihadapkan pada sejumlah peserta didik, guru seringkali kesulitan untuk mengetahui mana perilaku yang normal dan wajar, serta mana perilaku yang indisipliner dan perlu mendapat penanganan khusus.

Setiap peserta didik memiliki perbedaan yang unik, mereka memiliki kekuatan, kelemahan, minat dan perhatian yang

berbeda-beda. Latar belakang keluarga, latar belakang sosial ekonomi dan lingkungan, membuat peserta didik berbeda dalam aktivitas, kreativitas, intelegensi dan kompetensinya. Pendidik seharusnya dapat mengidentifikasi perbedaan individual peserta didik dan menetapkan karakteristik yang menjadi ciri kelasnya, dari ciri-ciri individual itulah yang menjadi karakteristik yang seharusnya pendidik memulai pelajaran. Dalam hal ini, guru juga harus memahami ciri-ciri peserta didik yang harus dikembangkan dan yang harus diarahkan kembali.

5. Menganggap paling pintar dan peserta didik selalu bodoh

Kesalahan lain yang sering dilakukan guru dalam pembelajaran adalah rnerasa paling pandai di kelasnya. Kesalahan ini berangkat dari kondisi bahwa pada umumnya para peserta didik di sekolah usianya relatif lebih muda dari gurunya, sehingga guru merasa bahwa peserta didik tersebut lebih bodoh dibanding dirinya, peserta didik dipandang sebagai gelas yang perlu diisi air ke dalamnya. Perasaan ini sangat menyesatkan, karena dalam kondisi seperti sekarang ini peserta didik dapat belajar melalui internet dan berbagai media massa, yang mungkin guru belum menikmatinya. Hal ini terjadi terutama di kota-kota, ketika peserta didik datang dari keluarga kaya yang di rumahnya memiliki berbagai sarana, dan prasarana belajar yang lengkap, serta berlangganan koran dan majalah yang mungkin lebih dari satu edisi, sementara guru belum memilikinya.

6. Diskriminatif (memperlakukan peserta didik secara tidak adil)

Diskriminatif artinya tindakan yang tidak adil. Diskriminatif sering terjadi dalam proses pembelajaran. Antara lain pada saat guru menebarkan pertanyaan, pembimbingan, pelayanan pinjam-meminjam alat dan sarana pendidikan, dan paling sering dilakukan guru adalah dalam pemberian nilai.

Dasar diskriminatif bermacam-macam, meliputi jenis kelamin, rupa, sikap tertentu pada peserta didik, hubungan kekeluargaan dan hubungan kemasyarakatan di rumah. Proses pembelajaran yang di dalamnya terkandung suatu unsur diskriminatif sesungguhnya tidak efektif lagi. Tidak semua siswa merasakan kenyamanan dan kenikmatan yang dibentuk guru. Dengan kata lain, ada sebagian siswa yang dirugikan. Perkembangan peserta didik akan terhambat oleh kondisi yang demikian. Kesalahan yang sering dilakukan oleh guru terutama dalam memberikan penilaian, di mana seharusnya guru melakukan secara adil karena nilai merupakan cermin dari perilaku peserta didik sebagai wujud penghargaan sesuai dengan usahanya selama proses pembelajaran. Sudah semestinya sebagai guru, dia harus mampu menghilangkan hal-hal yang dapat merugikan perkembangan peserta didik.

Pernahkan Anda mendengar atau membaca puisi ini?

Ketika aku masih sekolah
Ku punya guru sangatlah muda
Orangnya baik selalu padaku
Apa sebabnya aku tak tahu

Kawan-kawanku tahu semua
Aku bukanlah anak yang pandai
Tapi mereka heran padaku

Nilai raportku baik selalu
Akhirnya kawan-kawanku tahu
Pak guru itu cinta padaku...

Pembelajaran yang baik dan efektif adalah yang mampu memberikan kemudahan belajar kepada peserta didik secara adil dan merata (tidak diskriminatif), sehingga mereka dapat mengembangkan potensinya secara optimal. Keadilan dalam pembelajaran merupakan kewajiban guru dalam pembelajaran, dan hak peserta didik untuk memperolehnya. Dalam praktiknya, banyak guru yang tidak adil sehingga merugikan perkembangan peserta didik, dan ini merupakan kesalahan yang sering dilakukan guru, terutama dalam penilaian. Penilaian merupakan upaya untuk memberikan penghargaan kepada peserta didik sesuai dengan usaha yang dilakukannya selama proses pembelajaran. Oleh karena itu, dalam memberikan penilaian harus dilakukan secara adil, dan benar-benar merupakan cermin dari perilaku peserta didik. Namun demikian, dalam pelaksanaannya tidak sedikit guru yang menyalahgunakan penilaian, misalnya sebagai ajang untuk balas dendam, atau bahkan sebagai ajang untuk menyalurkan kasih sayang di luar tanggungjawabnya sebagai guru.

Jika diamati dengan teliti, syair-syair dalam puisi tersebut menunjukkan ketidakadilan guru dalam memberikan penilaian. Betapa seorang guru telah menyalahgunakan penilaian, hanya karena perasaan "cinta"-nya kepada peserta didik tertentu. Hal ini dari dulu sampai sekarang masih sering dilakukan oleh guru, terutama guru muda. Sadar atau tidak, tindakan tersebut telah merugikan perkembangan peserta didik, apalagi jika hal tersebut diketahui oleh peserta didik, maka

akan menurunkan wibawa guru, sehingga mereka tidak mau lagi menghargai gurunya, atau bahkan menyepelekannya.

7. Memaksa hak peserta didik

Sebagian guru seringkali memaksa hak peserta didik untuk menyesuaikan dengan kehendak dan standarnya sendiri. Memaksa hak peserta didik ini merupakan kesalahan yang harus dihindari oleh setiap guru. Guru boleh saja memberikan tagihan-tagihan tugas yang berat kepada peserta didik, tetapi harus memahami dan menyesuaikan dengan karakteristik, latar belakang, dan tingkat kecerdasan setiap peserta didik. Selain itu, untuk menjaga kedisiplinan, guru juga harus membuat kontrak belajar atau aturan kelas serta disepakati dan ditaati bersama. Meskipun demikian, guru harus bijak juga, tidak semua permintaan peserta didik harus dituruti, terutama permintaan yang bersifat negatif.

Kesalahan-kesalahan yang sering dilakukan guru tidak hanya yang disebutkan di atas, ada pula kesalahan-kesalahan yang lain yang perlu kita analisis dan perhatikan agar kesalahan-kesalahan tersebut tidak dapat terulang kembali. Masykur Ali Rahman mengungkap kesalahan-kesalahan fatal yang paling sering dilakukan guru dalam kegiatan belajar mengajar. Terungkap 25 ragam kesalahan yang merupakan tingkah polah para guru yang tidak patut ditiru murid. Ini menjadi semacam otokritik yang membangun dan semoga kita yang pernah melakukan kesalahan tersebut dapat segera memperbaikinya. 25 kesalahan tersebut yaitu:[200]

---

[200] Masykur Ali Rahman, *Kesalahan-Kesalahan Fatal Paling Sering Dilakukan Guru dalam Kegiatan Belajar Mengajar*, (Yogyakarta: DIVA Press, 2011)

1. Duduk di atas meja ketika mengajar,
2. Mengajar sambil merokok,
3. Mengajar sembari makan,
4. Mengajar seraya bermain *handphone*,
5. Tidur saat mengajar,
6. Menganggap diri paling pandai,
7. Mengajar secara monoton,
8. Tidak disiplin,
9. Sering bolos,
10. Komunikasi tidak efektif,
11. Berpakaian tidak rapi,
12. Tidak melakukan evaluasi,
13. Membiarkan murid saling menyontek,
14. "Membocorkan" rahasia ujian,
15. Mengubah perolehan nilai murid,
16. Membuat soal ujian yang tidak diajarkan,
17. Mengajarkan permusuhan dan kebencian,
18. Mengajarkan porno,
19. Melakukan pelecehan seksual,
20. Tidak peduli dengan presensi murid,
21. Diskriminatif,
22. Tidak memperhatikan perbedaan individual,
23. Tidak bisa mengoperasikan media pembelajaran,
24. Mengajar di luar bidang,
25. Tidak mengikuti perkembangan zaman.

B. Solusi Mengatasi Kesalahan-kesalahan guru dalam Mengajar

Kesalahan-kesalahan tersebut sering muncul sebagai akibat dari kekurangpahaman guru terhadap bidang tugasnya.

Hal ini dikarenakan guru tersebut tidak memiliki tingkat penguasaan kompetensi guru dengan baik. Kesalahan-kesalahan tersebut mestinya dapat diminimalisir bahkan dieliminasi atau dihilangkan, apabila guru yang bersangkutan memahami pokok-pokok permasalahan yang akan dan sedang terjadi selama dalam proses pembelajaran di sekolah.[201] Untuk mengatasi berbagai macam bentuk kesalahan tersebut di atas, berikut ini akan diuraikan sebagian alternatif solusi pemecahannya.[202]

1. Mengambil jalan pintas dalam pembelajaran

Tugas guru dalam pembelajaran tidak terbatas pada penyampaian informasi kepada peserta didik. Sesuai kemajuan dan tuntutan zaman, guru harus memiliki kemampuan untuk memahami peserta didik dengan berbagai keunikannya agar mampu membantu mereka dalam menghadapi kesulitan belajar. Dalam hal ini, guru dituntut memahami berbagai model pembelajaran yang efektif agar dapat membimbing peserta didik secara optimal.

Agar tidak tergiur untuk mengambil jalan pintas dalam pembelajaran, guru hendaknya memandang pembelajaran sebagai suatu sistem, yang jika salah satu komponennya terganggu, maka akan menggangu seluruh sistem tersebut. Sebagai contoh, guru harus selalu membuat dan melihat persiapan setiap hendak melakukan kegiatan pembelajaran, serta merevisi sesuai dengan kebutuhan peserta didik, dan perkembangan zamannya. Harus selalu diingat mengajar tanpa

---

[201] Rooijakkers. *Mengajar dengan Sukses*. (Jakarta: Gramedia Widiasarana, 2005), 67

[202] Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional*, 45

persiapan merupakan jalan pintas, dan tindakan yang berbahaya, yang dapat merugikan perkembangan peserta didik. Pengembangan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) mutlak diperlukan. Dan di dalam pelaksanaannya guru harus terampil dalam mengelola organisasi kelas sesuai dengan kemampuannya untuk mencapai akhir dari tujuan materi yang diajarkannya. Solusinya salah satu ciri keprofesionalan seorang guru adalah menyusun perencanaan pembelajaran secara benar. Perencanaan yang baik merupakan awal pelaksanaan yang baik. Persiapan mengajar itu ibarat skenario dalam film. Tidak akan ada film yang baik dan bagus ditonton tanpa skenario yang baik. Begitu pula dalam proses pembelajaran, tidak akan ada pembelajaran yang berhasil tanpa persiapan yang benar.

2. Menunggu peserta didik berperilaku negatif

Guru perlu belajar untuk menangkap perilaku positif yang ditunjukkan oleh para peserta didik, lalu segera memberi hadiah atas perilaku tersebut dengan perhatian dan pujian. Kedengarannya seperti hal yang sederhana, tetapi memerlukan upaya sungguh-sungguh untuk tetap mencari dan memberi hadiah atas perilaku-perilaku positif peserta didik, baik secara kelompok maupun secara individual.

Dalam hal ini, dianjurkan agar para guru senantiasa memberi perhatian dan penghargaan yang pantas kepada peserta didik yang berperilaku baik, dengan cara menyediakan waktu yang sama dengan waktu yang mereka luangkan untuk peserta didik yang bermasalah. Dalam waktu kurang dari tiga bulan, banyak peserta didik bermasalah menjadi baik, dan mereka sudah tidak berkunjung lagi ke ruang BK. Banyak

peserta didik yang rajin mengerjakan pekerjaan rumah, yang sebelumnya tidak pernah mengerjakannya karena tidak mendapat perhatian. Tanpa disadari perubahan telah terjadi, dan telah terjadi pergeseran dalam fokus, dari fokus terhadap perilaku peserta didik yang negatif menjadi fokus terhadap perilaku positif.

Menghargai perilaku peserta didik yang positif sungguh memberi hasil nyata. Sangat efektif jika pujian guru langsung diarahkan pada perilaku khusus daripada hanya diekspresikan dengan pernyataan positif yang sifatnya sangat umum. Sangat efektif guru berkata: "terima kasih kalian telah mengerjakan pekerjaan rumah dengan sungguh-sungguh", daripada "kalian sangat baik hari ini".

Di sisi lain, guru harus memperhatikan perilaku-perilaku peserta didik yang negatif, dan mengeliminasi perilaku-perilaku tersebut agar tidak terulang kembali. Guru bisa mencontohkan berbagai perilaku peserta didik yang negatif, misalnya melalui ilustrasi, dan memberikan pujian kepada mereka karena tidak melakukan perilaku negatif tersebut. Sekali lagi, "jangan menunggu peserta didik berperilaku negatif."

3. Menggunakan *destructive disicpline*

Kesalahan-kesalahan seperti yang diuraikan di atas dapat mengakibatkan penegakan disiplin menjadi kurang efektif, dan merusak kepribadian dan harga diri peserta didik. Agar guru tidak melakukan kesalahan-kesalahan dalam menegakkan disiplin ada beberapa hal yang perlu diperhatikan yaitu:

a. Disiplinkan peserta didik ketika anda dalam keadaan tenang

b. Gunakan disiplin secara tepat waktu dan tepat sasaran
c. Hindari menghina dan mengejek peserta didik
d. Pilihlah hukuman yang bisa dilaksanakan secara tepat
e. Gunakan disiplin sebagai alat pembelajaran.

Untuk kepentingan tersebut, guru harus mengarahkan apa yang baik, serta menjadi contoh, sabar dan penuh pengertian.

4. Mengabaikan perbedaan peserta didik

Guru seharusnya dapat mengidentifikasi perbedaan individual peserta didik, dan menetapkan karakteristik umum yang menjadi ciri kelasnya, dari ciri-ciri individual yang menjadi karakteristik umumlah seharusnya guru memulai pembelajaran. Dalam hal ini, guru juga harus memahami ciri-ciri peserta didik yang harus dikembangkan dan yang harus diarahkan kembali. Peserta didik yang aktif secara fisik mungkin bisa didorong untuk mengeksplorasikan dirinya melalui kegiatan olah raga. Jika seorang peserta didik memperlihatkan minatnya terhadap musik, maka carilah berbagai cara untuk mendorongnya agar minatnya bisa berkembang secara optimal, demikian halnya anak-anak yang memiliki kecerdasan di atas normal perlu diberi perhatian secara khusus.

Sehubungan dengan uraian di atas, aspek-aspek peserta didik yang perlu dipahami guru antara lain: kemampuan, potensi, minat, kebiasaan, hobi, sikap, kepribadian, hasil belajar, catatan kesehatan, latar belakang keluarga, dan kegiatannya di sekolah. Aspek-aspek tersebut dapat dipelajari dari laporan dan catatan sekolah, informasi dari peserta didik lain (teman dekatnya), observasi langsung dalam situasi kelas, dan dalam

berbagai kegiatan lain di luar kelas, serta informasi dari peserta didik itu sendiri, berdasarkan wawancara, percakapan dan autobiografi.

5. Merasa paling pintar dan menganggap peserta didik selalu bodoh

Dalam hal tertentu mungkin saja peserta didik yang belajar lebih pandai dari pada guru. Jika ini benar terjadi, maka guru harus demokratis untuk bersedia belajar kembali, bahkan belajar dari peserta didik sekalipun, atau saling membelajarkan. Dalam hal ini guru harus menjadi pembelajar sepanjang hayat, yang senantiasa menyesuaikan ilmu pengetahuan yang dimilikinya dengan perkembangan yang terjadi di masyarakat. Jika tidak, maka akan ketinggalan kereta, bahkan akan disebut sebagai guru ortodok atau kolot.

6. Diskriminatif (memperlakukan peserta didik secara tidak adil)

Sebagai guru, tentu saja harus mampu menghindarkan hal-hal yang dapat merugikan perkembangan peserta didik. Tidak ada yang melarang seorang guru 'mencintai' peserta didiknya, tetapi bagaimana menempatkan cintanya secara proporsional, dan jangan mencampur-adukkan antara urusan pribadi dengan urusan profesional. Usaha yang dapat dilakukan untuk menghindarinya antara lain dengan cara menyimpan 'perasaan' sampai peserta didik yang dicintai menyelesaikan program pendidikannya, tentu saja harus ikhlas dan jangan takut diambil orang.

Menjadi suatu keharusan guru menciptakan keadilan dan tidak diskriminatif lagi dalam proses pembelajaran di kelasnya.

Apabila guru tidak dapat menciptakannya, maka yang terjadi adalah penurunan wibawa guru sehingga berujung disepelekan oleh peserta didiknya. Maka benar apabila ada nasehat agar manusia berlaku adil terutama para guru. Pembelajaran yang baik dan efektif adalah yang mampu memberikan kemudahan belajar kepada peserta didik secara adil dan merata (tidak diskriminatif), sehingga mereka dapat mengembangkan potensinya secara optimal.

7. Memaksa hak peserta didik

Tidak ada salahnya guru memberikan banyak tugas dan target belajar melebihi standar kepada peserta didik, tetapi hendaknya memahami kondisi dan karakteristik peserta didik, agar tidak terjadi akibat fatal bagi tumbuhkembangnya pribadi mereka. Biarkan mereka ceria dan berkembang sesuai dengan potensinya. Jangan ganggu, dan jangan paksa mereka untuk mengikuti irama tertentu. Bimbinglah mereka menjadi mereka sendiri. Lihatlah petani bunga, yang dengan sabar menyirami dan memberikan pupuk agar bunganya tumbuh dan berkembang secara optimal, mereka tidak pernah memaksa menarik-narik daun atau batangnya agar cepat besar.

Oleh karena itu, sebagai seorang guru yang bijak, niatkan menjadi guru itu sebagai ibadah, jadikan pekerjaan guru sebagai ladang amal yang akan dipanen hasilnya kelak di akhirat. Percayalah, dan tanyakanlah pada hati nurani janganlah mengambil keuntungan sesaat tapi menyesatkan.

Hebat dan tidaknya seorang guru sekurang-kurangnya dapat dilihat dari lima indikator. Kelima indikator tersebut

antara lain:[203]

1. Kualitas Diri

Seorang guru yang ideal pastilah merupakan seorang guru yang profesional, berkualitas, yang bermutu tinggi, dalam arti memiliki etos kerja yang baik mempunyai rasa kedisiplinan yang tinggi dan memiliki jiwa kepemimpinan.

2. Integritas Moral

Terkait dengan integritas moral, seorang guru pun idealnya bukanlah merupakan seseorang yang pemarah dan tidak sabaran. Ia semestinya mampu mengelola dan mengatasi siswa dengan cara yang cerdas, yang jauh dari cara kekerasan fisik ataupun mental. Kalau sampai ia menempuh jalan kekerasan dalam mengajar tentu saja integritas moralnya perlu dipertanyakan. Ingat, orang baik sejati tak pernah berangasan dalam bertindak. Amarahnya terkendali dan lebih mengedepankan rasa sabar. Dengan kekerasan, anak didik mungkin saja akan menurut. Namun jelas, mereka tidak *enjoy* dan merasa tertekan. Kalau anak didiknya saja merasa tertekan ketika diajar, mana mungkin guru yang demikian dianggap hebat?

3. Kedalaman Ilmu

Idealnya di samping senantiasa memperdalam bidang ilmu yang menjadi spesialisasinya, seorang guru tidak segan-segan pula untuk senantiasa menambah wawasannya dengan ilmu-ilmu lain, terutama yang terkait. Percayalah, para anak didik pasti akan sangat menyukai seorang guru yang berwawasan luas dan cerdas. Mengapa? sebab guru yang 'kaya ilmu' seperti itu dapat mereka andalkan sebagai 'rujukan',

---

[203] Soebachman Agustina, *Saatnya Menjadi Guru Terhebat*, (Yogyakarta: In Azna Books, 2014), 43

dapat mereka jadikan sebagai 'Ensiklopedi Berjalan'. Namun di sisi lain, seorang guru hebat tidak pernah merasa lebih pandai dari pada anak didiknya. Sikapnya pun akan jauh *sok pinter* dan *sok tahu* semua hal. Sekalipun mungkin memang sebenarnya ia sangat pintar, sikap *sok pintar* dan *sok tahu* bukanlah hal yang akan dilakukan oleh seorang guru yang hebat. Bahkan, seorang guru hebat sanggup bersikap terbuka terhadap masukan ilmu dari mana saja, termasuk dari para anak didiknya sendiri.

4. Keterampilan (Mendayagunakan Metode dan Media)

Hebat atau tidaknya seorang guru bagaimana pun dapat terlihat dari keterampilannya (kemahirannya) dalam mendayagunakan metode dan media yang tersedia. Sebagai catatan, media yang dimaksud tidaklah selalu media pembelajaran yang modern dan terkini. Bisa saja media yang tersedia ala kadarnya sesuai dengan kondisi sekolah tempat mengajar. Akan tetapi yang paling penting adalah, cara dan kreativitas sang guru dalam memperlakukan media tersebut. Seorang guru juga jeli memahami potensi para anak didiknya. Ia juga memiliki kemampuan untuk memupuk dan mengelola bakat yang dipunyai oleh anak didiknya sehingga bisa mengembangkan bakatnya tersebut seoptimal mungkin.

5. Komitmen (Panggilan Jiwa dan Penuh Tanggung Jawab)

Guru yang hebat merupakan sosok yang memiliki komitmen tinggi terhadap profesinya itu. Sementara komitmen yang tinggi terlahirnya dari panggilan jiwa, yakni panggilan jiwa untuk mengabdikan diri sepenuhnya sebagai seorang guru.

C. Cara-cara Mengajar Yang Ideal

Seorang guru hendaknya memiliki cara-cara tertentu sebagaimana diajarkan oleh Rasulullah Saw. Beliau adalah *figure* guru paling ideal, yang juga selalu mengajar umatnya dengan berbagai macam hal. Ada beberapa cara mengajar yang dipandang *representatif* dan dominan yang digunakan oleh Rasulullah Saw untuk meningkatkan potensi peserta didik (sahabat). Antonio memaparkan cara-cara pengajaran yang diaplikasikan oleh Rasulullah Saw, sebagai berikut:[204]

1. Pengkondisian Suasana Belajar (*Learning Conditioning*)

Learning Conditioning merupakan syarat utama untuk terciptanya proses belajar mengajar yang efektif. Ada tiga cara yang digunakan Rasulullah dalam metode ini, yai-tu:

a. Meminta Diam untuk Mengingatkannya

Metode berupa permintaan diam kepada murid-murid adalah salah satu cara yang paling baik untuk menarik perhatian mereka. Rasulullah Saw pernah bersabda ketika haji Wada, "Wahai manusia, tenanglah kalian!"[205] Kemudian melanjutkan lagi, "….Diamlah, janganlah kalian kembali kafir setelah (kematian)-ku, yaitu sebagian kamu memukul tengkuk sebagian yang

---

[204] Pada bagian ini, penulis banyak menyadur dari Muhammad Syafii Antonio dalam *Muhammad Saw: The Super Leader Super Manager*, (Jakarta: Tazkia Publising, 2009), serta Imron Fauzi, *Manajemen Pendidikan Ala Rasulullah*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012).

[205] Al Nadawi. *Shahih al Sirah al Nabawiyyah*, 662

lain…"[206]

b. Menyeru Secara Langsung

Metode berupa seruan langsung biasanya dilaksanakan pada awal pelajaran, tetapi terkadang dilakukan ketika proses mengajar tengah berlangsung. Hal ini pernah dicontohkan dalam hadits, dari Ibnu Abbas, ia berkata, "Rasulullah Saw naik ke atas mimbar. Majelis tersebut merupakan masjelis terakhir yang beliau hadiri. Beliau menggunakan mantel yang beliau lingkarkan di atas kedua bahu beliau. Kepala beliau terserang penyakit. Beliau lalu ber-*tahmid* dan memuji Allah, kemudian bersabda, "Wahai sekalian manusia, berkumpullah!" Lalu beliau melanjutkan, "*Amma ba'du*, sesungguhnya sebagian dari kelompok Anshar ini mempersedikit dan memperbanyak manusia. Siapa saja yang menjadi umat Muhammad, lalu ia dapat mendatangkan bahaya bagi seseorang, maka terimalah kebaikannya dan tolaklah kejahatannya."[207]

c. Perintah untuk Menyimak dan Diam secara Tidak Langsung

Ubadah bin Al Shamith berkata, "Rasulullah Saw pernah bersabda, 'Ambillah dariku! Ambillah dariku! Allah telah memberikan jalan keluar bagi mereka tentang perzinaan yang dilakukan antara seorang perjaka dengan seorang gadis, maka cambuklah sebanyak seratus kali cambukan dan diasingkan selama setahun. Adapun seorang duda dengan janda, maka dicambuk

---

[206] Ini adalah petikan dari Khutbah Wada' Rasulullah Saw yang panjang. Lihat Al Nadawi. *Shahih al Sirah al Nabawiyyah*, 550

[207] Bagian dari Khutbah haji Wada'

sebanyak seratus kali dan dirajam'."[208]

Jika diperhatikan, kalimat Rasulullah Saw "Ambillah dariku! Ambillah dariku!" terdapat ungkapan yang bernada permintaan memperhatikan dan menarik perhatian untuk dapat mendengarkan apa yang akan beliau sampaikan. Selain itu juga terdapat keistimewaan lainnya, yaitu berupa pengulangan.

2. Berinteraksi Secara Aktif (*Active Interaction*)

a. Interaksi Pendengaran

1) Teknik Berbicara (Presentasi dan Penjelasan)

Teknik ini digunakan dengan memperhatikan tujuan pembicaraan dalam menyampaikan dan menjelaskan sesuatu. Hal ini dilakukan dengan bersikap sedang-sedang saja, tidak terlalu cepat hingga berlebihan dan juga tidak terlalu lamban hingga membosankan. Aisyah berkata, "Rasulullah Saw tidak berbicara seperti cara kalian berbicara. Beliau berbicara dengan ucapan yang terdapat jeda di dalamnya. Sehingga orang yang duduk bersamanya akan dapat mengingat ucapan beliau."[209]

2) Tidak bertele-tele dan Tidak Terlalu Bernada Puitis

Ucapan yang sedang-sedang saja dan tidak terlalu cepat bertujuan untuk menjaga agar informasi yang hendak disampaikan dapat ditangkap dengan baik oleh murid, juga agar terhindar dari kesamaran dan gang-

---

[208] HR. Abu Dawud, no. 4438

[209] *Shahih al Bukhari*, no. 3568 dan *Shahih Muslim*, no. 2493

guan. Abdullah bin Umar berkata bahwa Rasulullah Saw bersabda, "Janganlah terlalu banyak bicara kecuali dalam bentuk dzikir kepada Allah, karena sesungguhnya terlalu banyak bicara selain dzikir kepada Allah menyebabkan keras hati, dan sesungguhnya orang yang paling jauh dari Allah adalah orang yang keras hatinya."[210]

3) Memperhatikan Intonasi

Mengeraskan suara ketika mengajar adalah cara yang baik untuk menarik perhatian pendengar dan untuk menunjukkan ketidaksetujuan terhadap sesuatu. Diriwayatkan bahwa apabila Rasulullah Saw berkhutbah dan memberikan peringatan tentang Hari Akhir, maka beliau akan terlihat sangat murka dan suaranya terdengar keras.[211]

Hendaknya seorang guru menjelaskan pelajaran dengan tidak memotong penyampaiannya, karena memotong penjelasan akan membingungkan murid, dan juga akan merusak konsentrasi guru dalam mengaitkan antara satu penjelasan dengan penjelasan lainnya yang seharusnya saling berhubungan.

Abu Hurairah berkata, "Suatu ketika Nabi sedang berbicara dengan suatu kaum dalam suatu majelis. Kemudian datang seorang Arab Badui dan bertanya kepada Nabi, 'Kapan hari kiamat itu akan datang?' Rasulullah Saw melanjutkan apa yang sedang beliau bicarakan. Setelah selesai berbicara, Rasulullah Saw berkata, 'Mana orang yang bertanya tentang hari kiamat tadi?' Orang

---

[210] HR. Tirmidzi dalam *Shahih Al Jami'*, no. 1965

[211] *Shahih Muslim*, no. 876

Arab Badui itu menjawab, 'Saya di sini wahai Rasulullah Saw.' Beliau bersabda, 'Jika engkau menyia-nyiakan amanah, maka tunggulah kedatangan hari kiamat'."[212]

4) Diam Sebantar di Tengah-tengah Penjelasan

Diam sejenak di tengah-tengah penjelasan memiliki beberapa manfaat, antara lain menarik perhatian para murid, membawa kejiwaan seorang guru kembali rileks dan memberikan waktu kepada guru untuk mengatur pemikirannya.

Dari Abu Hurairah, bahwa Rasulullah Saw bersabda, "Bulan apa sekarang ini?" Kami menjawab, "Allah dan Rasul-Nya lebih mengetahui." Beliau kemudian diam hingga kami mengira beliau akan menjawab dengan jawaban yang salah. Beliau berkata, "Bukankan sekarang ini bulan Dzulhijjah?" Kami menjawab, "Benar." Beliau kembali bertanya, "Tanah apa ini?" Kami menjawab, "Allah dan Rasul-Nya lebih mengetahui." Beliau kembali terdiam hingga kami mengira beliau akan menjawab dengan jawaban yang salah. Lalu beliau bertanya, "Hari apakah sekarang ini?" Kami menjawab, "Allah dan Rasul-Nya lebih mengetahui."

Beliau kembali terdiam hingga kami mengira beliau akan menjawab dengan jawaban yang salah. Beliau berkata, "Bukanlah sekarang ini Hari Idul Kurban?" Kami menjawab, "Benar." Beliau kemudian bersabda, "Sesungguhnya darah kalian, harta kalian (lalu terdiam…)" Abu Barkah, "Aku mengira beliau akan berkata, 'Dan kehormatan kalian.' Akan tetapi, beliau melanjutkan, "Adalah haram bagi kalian, seperti diharam-

---

[212] *Shahih al Bukhari*, no. 59 kitab *al 'ilmi*

kannya (berlaku keji) pada hari ini, di tanah ini dan di bulan ini."[213]

b. Interaksi Pandangan

1) Kontak Mata (*Eye Contact*) dalam Mengajar

Adanya interaksi pandangan antara seorang guru dengan muridnya merupakan hal yang penting agar seorang guru dapat menguasai murid-muridnya. Hal itu juga dapat membantu murid dalam memahami apa yang disampaikan oleh gurunya berupa berbagai permasalahan dan ilmu pengetahuan.

Jabir bin Abdulullah berkata, "Seorang pria datang menemui Rasulullah Saw ketika beliau sedang menyampaikan khutbah Jumat. Beliau bertanya, 'Apakah engkau telah melaksanakan shalat, wahai Fulan?' Ia menjawab, 'Belum.' Beliau kembali berkata, 'Berdiri dan rukuklah!'"[214] Dalam hadits tersebut, jelas sekali Rasulullah Saw berinteraksi secara aktif dengan lawan bicaranya. Tidak mungkin Rasulullah Saw mengetahui orang secara langsung yang duduk ketika khutbah Jum'at berlangsung, kalau tidak melihatnya. Dan tidak mungkin Rasulullah Saw mendengar jawaban jamaah tersebut kalau tidak melihat wajahnya dan memperhatikan ekspresinya. Secara psikologis, pendengar akan jauh lebih merasa dihargai jika dilihat dan ditatap wajahnya.

2) Memanfaatkan Ekspresi Wajah

Memanfaatkan ekspresi wajah dalam mengajar akan membantu seorang guru untuk dapat mewujud-

---

[213] Potongan dari Khutbah Haji Wada

[214] *Shahih al Bukhari*, no. 930

kan tujuannya dalam mengajar. Anas bin Malik meriwayatkan bahwa Rasulullah Saw pernah melihat ludah pada arah kiblat. Hal itu membuat beliau marah hingga kemarahannya terlihat pada wajah beliau. Beliau pun berdiri dan mengelapnya dengan tangan beliau. Lalu beliau bersabda, "Salah seorang dari kalian apabila berdiri melakukan shalat, ia sedang bermunajat kepada Rabbnya atau Rabbnya berada di antara dirinya dan arah kiblat. Maka dari itu, janganlah salah seorang dari kalian membuang ludah ke arah kiblatnya. Akan tetapi menghadaplah ke arah kiri atau ke bawah telapak kakimu."[215]

3) Tersenyum

Jarir bin Abdulullah al Bajli berkata, "Tidaklah Rasulullah Saw melarangku (untuk masuk ke rumahnya setelah aku minta izin) sejak aku masuk Islam dan tidaklah beliau melihatku kecuali beliau selalu menampakkan senyuman di depan wajahku."[216] Senyuman itu pun memberikan pengaruh yang berarti bagi Jarir bin Abdulullah.

3. *Aplied Learning Method*

a. Metode Praktikum yang Diterapkan oleh Guru

Suatu ketika Utsman bin Affan berwudhu. Rasulullah Saw kemudian bersabda, "Siapa saja yang berwudhu seperti cara wudhuku, lalu ia melaksanakan shalat dua rakaat tanpa ada sesuatu hal yang mengganggu kekhusukannya pada kedua rakaat itu, maka akan di-

---

[215] *Shahih al Bukhari*, no. 6111 dalam kitab *al Adab*

[216] *Shahih al Bukhari*, no. 3035 dan *Shahih Muslim*, no. 135

ampuni dosa-dosanya yang telah lalu."[217]

Menggabungkan metode teoritis dengan praktikum dalam mengajar merupakan salah satu cara yang sangat bermanfaat dalam mendidik dan mengajar. Metode seperti ini memudahkan seorang guru dan memberikan keluangan waktu dan tenaga baginya.

b. Metode Praktikum yang Diterapkan oleh Murid

Seorang guru hendaknya berusaha agar murid dapat mengetahui sendiri kesalahan mereka. Hal tersebut dapat dilakukan agar murid mau mangkaji ulang dan dapat mengetahui sendiri kesalahan yang dibuatnya. Menerapkan dan mempraktikkan sesuatu adalah sarana terbaik agar ilmu yang disampaikan dapat dihafal dan terjaga dari kelupaan.

Dari Abu Hurairah, bahwa Rasulullah Saw masuk ke dalam masjid. Lalu masuk seorang pria dan melakukan shalat. Kemudian ia mendatangi Rasulullah Saw dan mengucapkan salam kepada beliau. Rasulullah Saw lalu menjawab salam dan berkata, "Kembalilah, ulangi shalatmu! Sesungguhnya engkau belum melakukan shalat." Pria itu pun lalu mengulangi shalatnya seperti sebelumnya. Lalu ia menghampiri Rasulullah Saw dan mengucapkan salam kepada beliau.

Rasulullah berkata, "Semoga Allah melimpahkan kerahmatan bagimu." Beliau melanjutkan, "Kembalilah dan ulangi shalatmu! Sesunggunya engkau belum melakukan shalat." Hal tersebut terus berulang hingga pria itu melakukan shalat sebanyak tiga kali.[218]

---

[217] *Shahih Muslim*, no. 245

[218] *Shahih al Bukhari*, no. 757 dan *Shahih Muslim*, no. 397

4. *Scanning and Levelling*

Terdapat perbedaan tingkat kecerdasan dan pemahaman murid-murid, antara satu dengan individu yang lain, dan antara satu kelompok dan kelompok lain. Rasulullah Saw menjawab pertanyaan 'sederhana' sahabat tentang apa yang harus dilakukan setelah ia memeluk Islam. Rasulullah Saw menjawab, "Katakanlah aku beriman kepada Allah dan istiqamahlah!" Jawaban yang sangat 'sederhana' dan praktis tentang Islam ini dipilih Rasulullah Saw karena memang lawan bicaranya 'masih hijau' dalam Islam. Ia belum bisa diberi materi yang berat-berat seperti kewajiban jihad, tuntunan menjauhi riba, jenis jual beli yang terlarang, serta ilmu waris yang kompleks.

Membenahi akal seorang murid dengan sesuatu yang tidak dapat ditanggungnya dan memberikan beban di atas kadar kemampuannya, tidak akan memberikan apa pun kepada sang murid, kecuali rasa bingung dan kebodohan.

5. Diskusi dan Memberi Tanggapan (*Discussion and Feed Back*)

Menggunakan metode yang logis dalam memberikan jawaban merupakan cara yang baik. Karena cara itu dapat membuat ilmu yang disampaikan bisa masuk ke dalam hati dan pikiran pendengarnya, sebagaimana yang diharapkan. Dengan memperhatikan penggunaan kata yang sederhana dalam berdiskusi akan membuat murid berperan aktif dalam berdiskusi sehingga terjadi interaksi yang dinamis.

Rasulullah Saw membuat contoh sederhana yang

mudah dipahami oleh akal seorang murid, seperti dalam kisah seorang pria Arab Badui yang mempertanyakan perihal anaknya yang terlahir dengan warna kulit hitam. Rasulullah Saw kemudian memberikan contoh yang mudah dipahami oleh pria tersebut, yaitu berupa unta.

Abu Hurairah mengatakan bahwasannya seorang pria datang menemui Rasulullah Saw dan berkata, "Wahai Rasulullah Saw, anakku lahir dengan kulit berwarna hitam." Rasulullah Saw balik bertanya, "Apakah engkau memiliki unta?" Ia menjawab, "Ya." Beliau bertanya, "Apa warnanya?" Ia menjawab, "Merah." Beliau kembali bertanya, "Apakah ada warna abu-abu pada tubuhnya?" Ia menjawab, "Ya." Beliau bertanya, "Mengapa bisa begitu?" Ia menjawab, "Warna itu ia dapati dari ras lain." Beliau berkata, "Sepertinya anakmu ini mengambil ras lain (seperti unta itu)."[219]

6. Bercerita (*Story Telling*)

Bercerita adalah metode yang baik dalam pendidikan. Cerita pada umumnya disukai oleh jiwa manusia. Ia juga memiliki pengaruh yang menakjubkan untuk dapat menarik pendengar dan membuat seseorang bisa mengingat kejadian-kejadian dalam sebuah kisah dengan cepat. Cerita tidak hanya ditunjukkan untuk hiburan semata, akan tetapi harus diambil pelajaran, nasihat, dan hikmah yang ada di dalamnya. Cerita dapat memberikan pengaruh yang besar bagi pikiran dan emosional murid. Rasulullah juga sering menyampaikan cerita

---

[219] *Shahih al Bukhari*, no. 7314

atau kisah-kisah yang penuh hikmah umat terdahulu sebagaimana tercantum di alam al Qur'an seperti kisah para nabi dan rasul, Zulqarnain, Qarun, para penghuni gua, dan sebagainya.

7. Perumpamaan dan Studi Kasus (*Analogy and Case Study*)

Memberikan perumpamaan merupakan sarana yang baik untuk memudahkan dalam memahami kandungan makna dan pemikiran. Seorang guru hendaknya menggunakan perumpaman ketika ada pelajaran yang sulit dipahami oleh murid. Ia dapat memberikan perumpamaan sehingga pelajaran menjadi lebih sederhana dan mudah dipahami. Allah berfirman:

أَلَمْ تَرَ كَيْفَ ضَرَبَ ٱللَّهُ مَثَلًا كَلِمَةً طَيِّبَةً كَشَجَرَةٍ طَيِّبَةٍ أَصْلُهَا ثَابِتٌ وَفَرْعُهَا فِى ٱلسَّمَآءِ ﴿٢٤﴾ تُؤْتِىٓ أُكُلَهَا كُلَّ حِينٍۭ بِإِذْنِ رَبِّهَا ۗ وَيَضْرِبُ ٱللَّهُ ٱلْأَمْثَالَ لِلنَّاسِ لَعَلَّهُمْ يَتَذَكَّرُونَ ﴿٢٥﴾ وَمَثَلُ كَلِمَةٍ خَبِيثَةٍ كَشَجَرَةٍ خَبِيثَةٍ ٱجْتُثَّتْ مِن فَوْقِ ٱلْأَرْضِ مَا لَهَا مِن قَرَارٍ ﴿٢٦﴾

"Tidakkah kamu perhatikan bagaimana Allah telah membuat perumpamaan kalimat yang baik seperti pohon yang baik, akarnya teguh dan cabangnya (menjulang) ke langit. Pohon itu memberikan buahnya pada setiap musim dengan seizin Tuhannya. Allah membuat perumpamaan-perumpamaan itu untuk manusia supaya mereka selalu ingat. Dan

perumpamaan kalimat yang buruk seperti pohon yang buruk, yang telah dicabut dengan akar-akarnya dari permukaan bumi; tidak dapat tetap (tegak) sedikitpun."[220]

Dari Abdullah bin Umar, bahwa kami bersama Rasulullah Saw kemudian beliau bersabda, "Beritahulah aku, pohon apa yang menyerupai seorang muslim di mana daunnya tidak berjatuhan dan selalu berbuah setiap waktu?" Ibnu Umar berkata, "Hatiku berpikir bahwa pohon yang dimaksud adalah pohon kurma tetapi aku melihat Abu Bakar dan Umar tidak menjawab, maka aku pun enggan untuk menjawabnya. Ketika semua diam dan tak ada yang menjawab, Rasulullah Saw bersabda, "Pohon tersebut adalah kurma."[221]

8. *Teaching and Motivating*

Tasywiq adalah suatu metode yang mampu meningkatkan gairah belajar dan rasa keingintahuan yang tinggi, serta penasaran untuk mengetahui apa jawaban dan rahasianya. *Tasywiq* juga baik untuk memancing semangat belajar, meneliti, dan menelaah satu hal atau pelajaran tertentu. Semakin kuat menggunakan ungkapan yang bernada *tasywiq*, semakin kuat pula motivasi untuk belajar.

Rasulullah Saw bersabda, "Aku akan ajarkan engkau satu surah yang paling agung di dalam al Qur'an sebelum engkau keluar dari dalam masjid."[222] Selain itu,

---

[220] QS. Ibrahim (14): 24-26

[221] *Shahih al Bukhari*, no. 61 dan *Shahih Muslim*, no. 7029

[222] *Shahih al Bukhari*, no. 5006

Rasulullah juga pernah bersabda, "Berkumpullah, sesungguhnya aku akan membacakan kepada kalian sepertiga al Qur'an."[223]

9. Bahasa Tubuh (*Body Language*)

a. Membuat Penyampaian Bertambah Terang dan Jelas

Karena bahasa lisan dibantu dengan bahasa tubuh dan emosi, maka dengan kombinasi ini, indra yang dirangsang bukan saja telinga tetapi juga mata dan indra terkait lainnya. Apalagi jika si pembicara mengajak audiens untuk menirukan gerakannya. Rasulullah Saw bersabda, "Aku dan pengasuh anak yatim adalah bagaikan ibu jari dan telunjuk di surga." Rasulullah Saw menyampaikan pesan ini sambil mengangkat tangan dan menggerak-gerakan telunjuk dan ibu jarinya di hadapan sahabat.[224]

b. Menarik Perhatian Pendengar dan Membuat Makna yang Dimaksud Melekat pada Pikiran Pendengar

Hal ini sesuai dengan hadits dari Jabir bin Abdullah, yaitu ketika Rasulullah Saw berkhutbah di hadapan orang-orang pada hari Arafah. Pada khutbah tersebut beliau menjelaskan berbagai hal yang fundamental. Setelah beliau menyampaikan khutbah kepada mereka, beliau berkata, "Jika kalian ditanyakan mengenai diriku, apa yang kalian katakan?"

Mereka menjawab, "Kami bersaksi bahwa engkau telah menyampaikan risalah, menjalankan tugas, dan menasehati (kami)." Seraya memberikan isyarat dengan jari telunjuk yang beliau angkat ke atas langit dan me-

---

[223] *Shahih Muslim*, no. 1888

[224] *Shahih al Bukhari*, no. 5304

nunjukkan ke arah orang-orang, beliau berkata, "Ya Allah, saksikanlah! Ya Allah, saksikanlah! (sebanyak tiga kali)."[225] Sikap beliau yang mengangkat tangan ke arah langit kemudian menunjuk ke arah orang-orang adalah menarik perhatian mereka terhadap hal penting, yaitu kedudukan kesaksian atas penyampaian risalah yang menjadi tugas beliau.

c. Untuk Mempersingkat Waktu

Ada banyak isyarat yang biasa dilakukan, seperti isyarat untuk diam, larangan, atau permintaan untuk datang menghampirinya dan beranjak pergi. Dari Ibnu Abbas, Rasulullah Saw bersabda, "Aku diperintahkan untuk bersujud dengan bertumpu pada tujuh tulang, yaitu: dahi (beliau lalu menunjuk ke arah (atas) hidung). Pada kedua tangan dan dua siku-siku, serta dua unjung telapak kaki."[226] Isyarat itu juga bertujuan untuk mempersingkat ucapan ketika beliau tidak menyebutkan kata hidung secara langsung.

10. Gambar dan Grafik (*Picture and Graph Technology*)

Penjelasan yang diperkuat dengan gambar atau tulisan akan membuat penyampaian tersebut menjadi jelas. Penjelasan dan tulisan mengiringi visualisasi akan membantu penyampaian ilmu pengetahuan secara lebih cepat.

Abdullah bin Mas'ud berkata, "Rasulullah Saw pernah membuat garis dengan tangannya." Kemudian beliau berkata, "Ini adalah jalan Allah yang lurus." Beliau kemudian membuat garis di sebelah kanan dan kiri

---

[225] Nukilan dari bagian khutbah haji Wada'

[226] *Shahih al Bukhari*, no. 812 dan *Shahih Muslim*, no. 230

garis tersebut. Lalu berkata, "Jalan ini jalan setan dan setan selalu menyeru untuk mengikuti jalannya."[227] Beliau kemudian membacakan ayat berikut:

وَأَنَّ هَٰذَا صِرَٰطِي مُسْتَقِيمًا فَٱتَّبِعُوهُ ۖ وَلَا تَتَّبِعُوا۟ ٱلسُّبُلَ فَتَفَرَّقَ بِكُمْ عَن سَبِيلِهِۦ ۚ ذَٰلِكُمْ وَصَّىٰكُم بِهِۦ لَعَلَّكُمْ تَتَّقُونَ ﴿١٥٣﴾

"Dan bahwa (yang Kami perintahkan ini) adalah jalan-Ku yang lurus, maka ikutilah Dia, dan janganlah kamu mengikuti jalan-jalan (yang lain), karena jalan-jalan itu mencerai beraikan kamu dari jalan-Nya. yang demikian itu diperintahkan Allah agar kamu bertakwa."[228]

11. Memberikan Alasan dan Argumen (*Reasoning and Argumentation*)

Dari Abu Hurairah, bahwa Rasulullah Saw bersabda, "Jika seekor lalat masuk ke dalam tempat air milik salah seorang dari kalian, maka tenggelamkanlah seluruh tubuh lalat tersebut, kemudian keluarkanlah ia dari tempat air tersebut. Karena sesungguhnya pada salah satu sayap lalat tersebut ada penyakit dan pada sayap yang satunya lagi terdapat penawarnya."[229]

Pada hadits ini, Rasulullah Saw menjelaskan hikmah di balik perintah menenggelamkan seluruh tubuh lalat ke dalam air ketika ia jatuh ke dalam tempat air

[227] *Shahih al Bukhari*, no. 6417

[228] QS. Al An'am (6): 153

[229] *Shahih al Bukhari*, no. 3320

atau minuman. Beliau menjelaskan bahwa pada salah satu sayap lalat tersebut terdapat penyakit dan pada bagian yang lain terdapat penawarnya. Jika hadits ini tidak disertai alasan perintah tersebut, maka akan membingungkan orang. Akan tetapi, karena alasannya diperjelas, kita menjadi tahu sebab dari perintah menenggelamkan lalu mengeluarkan lalat tersebut.

12. Refleksi Diri (*Self Reflection*)

Memberikan kesempatan kepada murid untuk menjawab sendiri suatu pertanyaan merupakan metode yang sangat bermanfaat dalam mengoptimalkan kerja otak dan mengasah akal pikiran.

Dari Abu Dzar, bahwa ada beberapa sahabat bertanya kepada Rasulullah Saw, "Wahai Rasulullah, orang-orang kaya bisa mendapatkan pahala yang lebih banyak, mereka bisa shalat sebagaimana kami shalat, mereka bisa berpuasa sebagaimana kami berpuasa dan mereka bisa bersedekah dengan harta lebih yang dimilikinya?" Rasulullah Saw menjawab, "Bukanlah Allah telah menjadikan setiap yang kamu lakukan sebagai sedekah: pada setiap tasbih ada sedekah, pada setiap takbir ada sedekah, pada setiap tahmid ada sedekah, pada setiap tahlil (membaca kalimat *la ilaha illallah*) ada sedekah, pada *amar ma'ruf* ada sedekah, pada *nahi munkar* ada sedekah, dan pada setiap sendi tubuh kalian ada sedekah."

Kemudian mereka bertanya lagi, "Wahai Rasulullah Saw apakah apabila kami menyalurkan syahwat kami ada pahala?" Rasulullah menjawab, "Apabila kalian menyalurkannya pada hal yang haram apakah ber-

dosa?" Begitu pula apabila kalian menyalurkannya pada yang halal, bukankah kalian mendapatkan pahala?"[230] Pertanyaan yang disampaikan Rasulullah Saw ini memancing sahabat untuk berpikir dan melakukan *self reflection*.

13. Afirmasi dan Pengulangan (*Affirmation and Repetition*)

a. Pengulangan Kalimat

Dari Anas bin Malik, terkadang Rasulullah Saw jika mengucapkan sebuah kalimat, beliau akan mengulang sebanyak tiga kali hingga kalimat tersebut dapat dipahami. Jika beliau mendatangi suatu kaum, maka beliau akan menyampaikan salam sebanyak tiga kali."[231] Untuk hal-hal tertentu dan 'baru sekali', penjelasan terkadang tidak cukup, sehingga informasi harus diulang beberapa kali. Contoh dari Rasulullah Saw sebanyak 'tiga kali' adalah satu kiasan yang bisa saja lebih atau kurang, tergantung situasi dan kondisi.

b. Pengulangan Ucapan Nama

Dari Anas bin Malik bahwa, Rasulullah Saw dan Mu'adz bin Jabal bertemu dalam sebuah perjalanan. Beliau berkata, "Wahai Mu'adz bin Jabal!" Mu'adz menyahut, "Aku menyambut seruanmu wahai Rasulullah dan memohon kebahagiaan atasmu." Beliau kembali berkata, "Wahai Mu'adz bin Jabal!" Mu'adz menyahut, "Aku menyambut seruanmu wahai Rasulullah dan memohon kebahagiaan atasmu." Demikian sampai tiga kali.

---

[230] *Shahih Muslim*, no. 2329

[231] *Shahih al Bukhari*, no. 94

Beliau lalu bersabda, "Tidaklah seseorang beraksi bahwa tiada Tuhan selain Allah dan Muhammad utusan Allah, diucapkan dengan tulus dari hatinya, melainkan Allah akan mengharamkan dirinya dari api neraka." Mu'adz berkata, "Wahai Rasulullah, bolehkah aku memberitahukan berita ini kepada orang-orang, agar mereka juga memperoleh kabar gembira ini?" Lalu Mu'adz pun memberitahukan kabar gembira ini sebelum ia wafat.[232] Mengulang panggilan nama bisa membuat orang yang dipanggil lebih siap untuk dapat menerima berita yang akan disampaikan.

14. ***Facus and Point Basis***

Metode ini akan lebih efektif jika dilakukan dengan cara *from global to detail*, yaitu menyampaikan gambaran besarnya dahulu kemudian menjelaskan rinciannya.

Dari Abu Hurairah, bahwa Rasulullah Saw bersabda, "Tujuh golongan manusia yang akan mendapatkan naungan dari-Nya, yaitu seorang imam yang adil, seorang pemuda yang dewasa yang selalu beribadah kepada Rabbnya, seorang pria yang hatinya selalu terpaut pada masjid, dua orang yang saling mencintai karena Allah, mereka berkumpul dan berpisah karena Allah, seorang pria yang dibujuk oleh wanita yang memiliki kedudukan dan cantik, akan tetapi ia berani mengatakan, 'Aku takut kepada Allah', seseorang yang bersedekah dengan sembunyi-sembunyi hingga tangan kirinya sendiri tidak mengetahui apa yang disedekahi oleh tangan kanannya, dan terakhir seseorang yang berdzikir

---

[232] *Shahih al Bukhari*, no. 6500 kitab *al raqa'iq* dan *Shahih Muslim*, no. 30 kitab *al iman*

kepada Allah di tempat yang sunyi hingga mengeluarkan air mata."[233]

15. Metode Tanya Jawab (*Question and Answer Method*)

Teknik bertanya adalah metode yang baik untuk menarik perhatian pendengar dan membuat pendengar siap terhadap apa yang akan disampaikan kepadanya. Pertanyaan terkadang bisa dilontarkan di awal pembicaraan dan di pertengahannya, tergantung kondisi. Rasulullah Saw bersabda, "Tidakkah kalian ingin aku beritahukan dosa yang paling besar?" Kami berkata, "Ya, wahai Rasulullah." Beliau bersabda, "Menyekutukan Allah dan durhaka kepada orang tua."[234] Kata "tidakkah" pada hadits tersebut adalah pertanyaan untuk mengingatkan dan menarik perhatian pendengar untuk menyimak apa yang dikatakan dan memahaminya dengan baik.

16. *Guessing with Question*

Metode ini penting untuk memperkuat pemahaman dan memperbesar keingintahuan. Dari Ibnu Umar, bahwa Rasulullah Saw bersabda, "Sesungguhnya di antara pepohonan ada satu pohon yang daunnya tidak jatuh ke tanah (secara berguguran). Pohon itu bagaikan seorang muslim. Jelaskanlah kepadaku pohon apakah itu?" Orang-orang mengatakan pohon itu terdapat di daerah pedalaman. Abdullah berkata, "Dalam benakku terbetik pikiran bahwa pohon yang dimaksud adalah pohon kurma. Akan tetapi, aku malu menjawab." Orang-orang berkata, "Beritahukanlah kepada, pohon

[233] *Shahih al Bukhari*, no. 660 dan *Shahih Muslim*, no. 1031
[234] *Shahih al Bukhari*, no. 2654 dan *Shahih Muslim*, no. 87

apakah itu wahai Rasulullah?" Beliau menjawab, "Pohon Kurma."[235]

17. Memotivasi untuk Bertanya (*Encouraging Student to Ask*)

Bertanya dapat menghapuskan kebodohan serta memperbaiki pemahaman dan pemikiran. Guru yang memberikan kesempatan dan motivasi kepada murid-muridnya untuk berani mengajukan pertanyaan memiliki manfaat untuk mengukur tingkat pemahaman murid-muridnya, memberikan motivasi kepada murid yang pemalu agar berani mengajukan pertanyaan, dan agar murid-murid yang lain dapat mengambil manfaat ketika mendengar jawaban dari pertanyaan yang diajukan. Pada suatu hari Rasulullah Saw keluar dan naik ke atas mimbar. Kemudian beliau bersabda, "Bertanyalah kepadaku! Tidaklah kalian bertanya kepadaku, melainkan akan aku jelaskan jawabannya kepada kalian."[236]

18. Bijak dalam Menjawab (*Wisdom in Answering Question*)

a. Menyikapi Orang yang Mengajukan Pertanyaan Sesuai dengan Tingkat Pengetahuannya

Dalam hal ini Rasulullah Saw menjawab pertanyaan dengan menambah hukum lain atau hal lain yang terkait dengan pertanyaan di penanya. Dengan harapan, semua mendapat manfaat dari jawaban Rasulullah Saw.

Abu Hurairah berkata, "Seseorang pernah bertanya kepada Rasulullah Saw, 'Wahai Rasulullah, kami se-

---

[235] *Shhih al Bukhari*, no. 61

[236] *Shahih al Bukhari*, no. 540 bab *Waqtu al Dhuhri 'Indra al Zawal*

dang berlayar ke tengah lautan dan hanya membawa sedikit air tawar. Jika kami berwudhu dengan air itu, maka kami akan kehausan. Apakah kami boleh berwudhu dengan air laut?" Rasulullah Saw menjawab, "Air laut itu suci. Sedangkan bangkai binatang laut halal dimakan."[237]

b. Menyikapi Si Penanya dengan Sikap yang Bermanfaat

Terkadang jawaban atas pertanyaan si penanya tidak sesuai dengan pertanyaan tersebut. Akan tetapi, bisa jadi hal itu akan lebih bermanfaat bagi si penanya. Contohnya: Dari Abdullah bin Umar, seorang pria berkata, "Wahai Rasulullah, apa pakaian yang dipakai oleh orang yang sedang ihram?" Rasulullah Saw berkata, "Ia tidak memakai baju, serban, celana, topi, dan juga sepatu."[238]

19. Mengomentari Pertanyaan (*Commenting on Students Question*)

Dari Abu Hurairah, bahwa seorang pria mendatangi Rasulullah Saw dan berkata, "Aku bermimpi." Ia lalu menceritakan mimpinya itu. Kemudian Abu Bakar mencoba menafsirkannya. Beliau bersabda, "Sebagian yang engkau katakan benar, dan sebagian yang lain engkau katakan salah." Abu Bakar kemudian berkata, "Aku bersumpah kepadamu wahai Rasulullah dan ayahku untuk memberitahukan kepadaku, kesalahan apa yang telah aku katakan?" Rasulullah Saw berkata,

---

[237] HR. Ahmad, II: 361 dan HR. Tirmidzi, no. 69

[238] *Shahih al Bukari*, no. 1541 dan *Shahih Muslim*, no. 1177

"Janganlah engkau bersumpah!"[239]

Memberikan komentar terhadap jawaban seorang murid dapat bermanfaat bagi si penjawab untuk memperbaiki jawabannya. Selain itu, juga bermanfaat bagi murid-murid yang lain untuk mengetahui apakah jawaban rekannya itu diterima atau ditolak.

Demikianlah pembahasan mengenai beberapa cara atau metode pengajaran Rasulullah Saw. Jika diamati sebenarnya sifat-sifat dan teknik tersebut saling berkelindan dengan metode dakwah, karena dakwah pada intinya juga pendidikan. Metode dakwah dan pengajaran boleh dikata hampir sama karena tujuannya juga relatif sama yaitu menyampaikan sesuatu kepada peserta didik atau orang yang didakwahi.

---

[239] *Shahih al Bukhari*, no. 7046 kitab *al Ta'bir* dan *Shahih Muslim*, no. 2269 kitab *al Ru'ya*

PENUTUP

GURU, itulah ungkapan yang biasa dibicarakan orang ketika melihat seseorang yang mengajar di sekolah. Ia menjadi *figure* utama dalam membelajarkan siswa sebagai penerus bangsa. Ia pula yang menjadi agen untuk mewariskan pengetahuan, sikap, dan keterampilan bagi penerus bangsa, sebab dalam benaknya terdapat sebuah pemahaman bahwa pendidikan merupakan upaya untuk membentuk kepribadian, pengetahuan, dan keterampilan anak bangsa dalam meraih cita-cita hidup.

Ketika ia dimaknai sebagai agen pembentuk anak bangsa sesuai dengan harapan bangsa, akankah ia terhenti hanya puas dengan pengetahuan yang dimiliki saat ini. Jawabannya pasti tidak. Guru tidak bersandarkan diri pada pengetahuan dan keterampilan yang ia miliki. Atau hanya berhenti sejenak untuk melejitkan kemampuan, itu pun tidak layak baginya. Ia harus melangkah lebih cepat daripada anak bangsa yang ia didik. Sehingga tidak muncul kembali anekdot bagi guru zaman sekarang, seperti “TIPUS” (Tidak Punya Selera), “MUAL” (Mutu

Amat Lemah), "KUDIS" (Kurang Disiplin), "ASMA" (Asal Masuk Kelas), "KUSTA" (Kurang Strategi), "TBC" (Tidak Bisa Computer), "KERAM" (Kurang Terampil), "ASAM URAT" (Asal Sampaikan Materi Urutan Kurang Akurat), "LESU" (Lemah Sumber), "DIARE" (Di Kelas Anak-Anak Remehkan), dan "GINJAL" (Gaji Minim Jarang Aktif dan Lambat).

Jika siswa dipandang sebagai pembelajar, maka guru lebih dari pembelajar seperti halnya siswa. Ia harus lebih cepat daripada personal yang di didik dan dibimbingnya. Sebagai pembelajar, guru ibarat Pemanjat Tebing (*Climber*) yang berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai puncak ketinggian yang ditentukan. Dalam hal ini, terdapat ibarat sederhana untuk menggambarkan tipe guru sebagai pembelajar.[240]

Pertama, guru *Quitter*. Guru tipe ini hanya berhenti pada kaki gunung, tidak dapat melanjutkan pendakian. Gambaran ini bersentuhan dengan tipe guru yang puas pada apa yang dimiliki sekarang, tidak *open minded*, merasa riskan terhadap perubahan, dan kukuh pada pendapatnya yang ia anggap benar tanpa menyadari perubahan. Tipe seperti ini tidak punya semangat tinggi untuk melakukan perubahan mendasar pada dirinya terkait pengembangan kompetensi. Alih-alih manusia lain sudah merangkak menjamah perubahan ICT pada pembelajaran, malah ia terhenti pada pembelajaran ekspositori.

Kedua, guru *Camper*. Ia berkemah di perut gunung, merasa puas dan nyaman di sana, dan tidak mau berlanjut menuju puncak. Guru seperti ini pernah melakukan transisi perubahan kompetensi, namun ia tidak punya selera untuk terus mele-

---

[240] Rudi Ahmad Suryadi, "Guru itu Ibarat Pemanjat Tebing" dalam www.academia.edu/19386721/Guru_Ibarat_Pemanjat_Tebing, diakses 09 September 2016

jitkan kompetensi sampai titik kulminasi puncak. Ketika ia mendapatkan satu teori model pembelajaran baru, ia pernah menerapkannya, namun tidak mau meraih model pembelajaran lain. Ia merasa puas pada satu hasil transisi, bukan pada garis keberlanjutan koridor pencapaian kompetensi yang lebih tinggi (*highttech competencies*). Ketika ada teman sejawat mengajak untuk mengubah model pembelajaran, ia ikut pada perubahan tersebut. Namun ketika temannya terus merangkak naik, ia malah terhenti dan puas dengan pencapaiannya sekarang. Seolah dirinya merasa nyaman dengan posisi seperti itu.

Ketiga, guru *Climber*. Guru ini adalah pendaki yang handal. Ia terus berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai puncak tertinggi. Guru yang punya semangat tinggi, *open minded*, menikmati perubahan positif yang mengitari profesi, dan tetap kuat untuk meraih kesuksesan mencapai puncak kompetensi. Guru semacam ini tidak berhenti dan puas pada kompetensi yang diraih hari ini. Ia terus melangkah maju secara bertahap untuk meng-*upgrade* kemampuan sehingga dalam benaknya tersimpan sebuah mutiara harapan bahwa ia harus melangkah lebih maju sebelum ditransfer dan diinternalisasi pada generasi bangsa. Ia mampu menatap masa depan hasil pendidikan siswanya dengan setiap perubahan yang ia lalui. Tipe guru seperti ini seolah berjalan dengan kesadaran untuk meraih impian mewujudkan generasi bangsa yang cerdas. Guru *climber*, guru yang cerdas sebelum mencerdaskan siswa.

Sesuai dengan harapan dan perkembangan zaman sekarang, tipe guru ketiga yang diharapkan anak bangsa. Bukan tipe *Quitter* dan *Camper*. Guru *Climber* ini yang berhasil mendongkrak pendidikan bangsa sesuai dengan tingkat kebutuhan siswanya. Jika guru ingin mengubah diri menjadi *Climber*, per-

syaratan mutlak di antaranya adalah kreativitas yang tinggi, mampu menyelesaikan masalah (*problem solving competency*), melejitkan kompetensi, dan menjunjung tinggi profesonalitas.

Guru itu Aktor, bukan hanya Administrator. Pembelajaran yang terlalu administratif membuat guru terbelenggu dengan aturan-aturan, tidak berani melakukan inovasi, memberikan sentuhan kreativitas, bersikap *out of the box* (memunculkan ide-ide baru). Ide-ide 'nyeleneh' guru kadang dianggap sebagai sebuah keanehan, tidak sama dengan yang lain. Padahal ide-idenya mampu menciptakan pembelajaran yang lebih hidup dan lebih menyenangkan. Pada saat supervisi, ketika format RPP yang dibuat guru tidak sama atau sepaham dengan pola pikir Kepala Sekolah atau pengawas, maka dianggap salah. Kegiatan-kegiatan diklat Kurikulum 2013 kadang lebih disibukkan dengan format-format dan lembar kerja. Kadang antar pemateri terjadi perbedaan pendapat dan peserta dibingungkan mana yang harus dijadikan acuan. Mari jadikan guru sebagai aktor, bukan sebagai administrator. Ibarat seorang komposer, biarkanlah guru merangkai nada dan syair lagu yang indah yang akan dimainkan oleh seluruh pemain musik.

DAFTAR PUSTAKA

Achmad, Mudlor, *Etika dalam Islam*, (Surabaya: Al-Ikhlas)

Agustina, Soebachman, *Saatnya Menjadi Guru Terhebat*, (Yogyakarta: In Azna Books, 2014)

Anderson, Lorin W. *The Effective Teacher*, (New York: McGraw-Hill, Inc., 1989)

Anis, Ibrahim, *Al-Mu'jam Al-Wasith* (Mesir: Dar Al-Ma'arif, 1972)

Antonio, Muhammad Syafii, *Muhammad Saw: The Super Leader Super Manager*, (Jakarta: Tazkia Publising, 2009)

Azwar, S., *Sikap Manusia: Teori dan Pengukuran* (Yogyakarta: Liberty, 2000)

Baedhowi, *Tantangan Profesionalisme Guru pada Era Sertifikasi*. Naskah Pidato Pengukuhan Guru Besar UNS, tanggal 12 November 2009

Bertens, *Etika*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2000)

Bourne, Lyli E. dan Bruce R. Ekstrand, *Psychology Its Principle and Meanings* (Illinois: The Dyllan Press, 1973)

Burhanuddin, Yusak, *Administrasi Pendidikan untuk Fakultas Tarbiyah Komponen MKDK,* (Bandung: Pustaka Setia, 1998)

Carter, V. Good, *Dictionary of Education* (New York: M.Graw Hiil Book Conpanny, 1959)

Departemen Agama Islam, *Hunpunan Peraturan Perundang-Undangan Tentang Pendidikan Nasional (Perguruan Agama Islam)*, (Jakarta: Dirjen Pembinaan Kelembagaan Agama Islam, 1998)

Djamarah, Syaiful Bahri, *Guru dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002)

Fatah, Nanang, *Analisis Kebijakan Pendidikan*, (Bandung: PT. Remaja Rosda karaya, 2012)

Fauzi, Imron, *Manajemen Pendidikan Ala Rasulullah*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012)

Frederick, William C., Keith Davis; James E. Post, *Business and Society, Corporate Strategy, Public Policy, Ethics*, (Mc Graw-Hill: Publishing Company, 1988)

Griffin, Ricky W. & Gregory Moorhead, *Organizational Behavior* (Boston: Houghton Miffin Company, 2007)

Hadiatmadja, R.A. Soepardi, et.al., *Pedidikan Sejarah Perjuangan PGRI (PSP-PGRI),* Jilid II (Semarang : IKIP PGRI, 1998)

Haffid Abas dalam *Kompas*, Edisi 6 Oktober 2009

Halim, Ridwan, *Hukum Adat dalam Tanya Jawab* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1987)

Hamalik, Oemar, *Pendidikan Guru Konsep dan Strategi,* (Bandung : Mandar Maju, 1991)

Hamalik, Oemar, *Proses Belajar Mengajar* (Jakarta: Bumi Aksara, 2001)

Haris, Abd., *Pengantar Etika Islam,* (Sidoarjo: Al-Afkar, 2007)

Hasan, Ani M., *Pengembangan Profesinalisme Guru di Abad Pertengahan*, dalam http://researchengines.com/amhasan.html., diakses pada tanggal 25 Juli 2016

Hatimah, *Pembelajaran Berwawasan Kemasyarakatan,* (Jakarta: Universitas Terbuka 2007)

Hilgard, Ernest R., *Introduction to Psychology* (New York: Harcourt, Brace & World Inc., 1982)

Hodgetts, Richard M. & Donald F. Kuratko, *Management,* (San Diego: Harcourt Brace Jovanovich Publichers, 1988)

Hornby, A. S. *Oxford Advanced Lerner Dictionary*. (Oxford: Oxford University, 1998)

Hurlock, Elizabeth B., *Child Development,* Edisi VI, (Kugalehisa : Mc. Grow Hiil, 1978)

Idris, Zahara dan Lisma Jamal, *Pengantar Pendidikan 1,* (Jakarta: Grasindo, 1992)

Ilyas, Yunahar. *Kuliah Akhlak*. (Yogyakarta: LPPI, 1999)

Ismunandar. *Pelatihan Guru Menyiapkan Kurikulum 2013*, dalam http://kemdikbud.go.id/kemdikbud/artikel-pelatihan-guru, diakses pada tanggal 25 Juli 2016

Janawi, *Kompetensi Guru Citra Guru Profesional,* (Bandung:Alfabeta, 2012)

Jazairi, Abu Bakar, *Mengenal Etika dan Akhlak Islam*, (Jakarta: Lentera, 2003)

Julia, Ratna, *Peran KKG dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru*, (Yogyakarta: Pustaka Felika, 2010)

Karolina, Lesta, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat

Kemiskinan di Provinsi Jawa Tengah", *Jurnal Economia*. Vol. 9 No.1, April 2013

Kemendikbud Tegaskan Akta IV Sudah Tidak Dipakai, http://www.jpnn.com/, diakses pada tanggal 25 Juli 2016

Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan, "Buku Pedoman 1 Sertifikasi Guru dalam Jabatan Tahun 2016", (Jakarta: Direktorat Jenderal Guru Dan Tenaga Kependidikan, 2016)

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, *Pedoman Kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) dan Angka Kreditnya*, (Jakarta: Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan, 2010)

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, *Pedoman Pelaksanaan Uji Kompetensi Guru*, (Jakarta: Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan, 2015)

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, *Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru*, (Jakarta: Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Kebudayaan, dan Penjaminan Mutu Pendidikan Pusat Pengembangan Profesi Pendidik, 2012)

Knowles, M S; Holton E F; & Swanson, R.A., *The Adult Learner*, (Texas, USA: Gulf Publishing Company Houston, 1998)

Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011)

Kunarto, *Tri Brata dan Catur Prasetya Sejarah-Perspektif dan Prospeknya,* (Jakarta: Cipta Manunggal, 1997)

Kusumamihardja, Supan, *Studia Islamica.* (Jakarta: Giri Mukti Pasaka, 1978)

Lieberman, Myron, *Education as A Profession*, (Michigan Univer-

sity, 1956)

Maister, David H., *True Professionalism*, (New York: The Free Press, 1997)

Marimba, A., *Pengantar Filsafat Pendidikan Islam*, (Bandung: Al-Ma'arif, 1998)

Maslow, A. H., *Motivation and Personality*, terj. Nurul Iman, (Jakarta: PT Pustaka Binaman, 1970)

Masyhur, Kahar, *Meninjau Berbagai Ajaran; Budi Pekerti/Etika dengan Ajaran Islam.* (Jakarta: Kalam Mulia, 1986)

Mujiono, Imam, *Ibadah dan Akhlak dalam Islam*, (Yogyakarta: UII Press Indonesia, 2002)

Mulyasa, E., *Menjadi Guru yang Profesional (Menciptakan Pembelajaran yang Kreatif dan Menyenangkan)*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset, 2011)

Mulyasa, E., *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset, 2012)

Mulyasa, E., *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, (Bandung: Rosda Karya, 2013)

Musbikin, Imam, *Guru yang Menakjubkan*, (Yogyakarta: Buku Biru, 2010)

Muslich, Masnur, *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik,* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007)

Mustofa, Ahmad, *Ilmu Budaya Dasar*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 1999)

Narayanan dan Raghu Nath, *Organization Theory: A Strategic Approach*. (Boston: Richard D. Irwin Inc, 1993)

Nasir, Usman, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, (Bandung: Mutiara Ilmu, 2007)

Neufeldt, Victoria, *Webster's New World Dictionary*, (New York: Macmillian, 1984).

Nurdin, Muhammad, *Kiat Menjadi Guru Profesional* (Yogyakarta: Ar-ruzz Media Group, 2008)

Oteng Sutisna, *Administrasi Pendidikan Dasar Teoritis Untuk Praktek Profesional*, (Bandung: Angkasa, 1983)

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru

Peraturan Menteri Pendidikan No. 87 Tahun 2013 tentang Program Pendidikan Profesi Guru Prajabatan

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru

Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2007)

PGRI, "Perjalanan PGRI" Menyongsong Kongres XIX PGRI di Semarang, 8 –12 Juli 2003, (Jakarta: Pengurus Besar PGRI bekerja sama dengan Direktorat Tenaga Kependidikan Ditjen Dikdasmen, Departemen Pendidikan Nasional RI, 2003)

Priansa, Donni Juni, *Kinerja dan Profesionalisme Guru*, (Bandung: Alfabeta, 2014)

Purwanto, Ngalim, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan,* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 1995)

Qardhawi, Yusuf, *Al-Qur'an, Akal, dan Ilmu Pengetahuan*, Terj. Abdul Hayyi, (Jakarta: Gema Insani, 2001)

Rachels, James, *Filsafat Moral*, terj. Sudiarja A., (Yogyakarta: Kanisiu, 2004)

Rahman, Masykur Ali, *Kesalahan-Kesalahan Fatal Paling Sering Dilakukan Guru dalam Kegiatan Belajar Mengajar*. (Yogyakarta: DIVA Press, 2011)

Rahman, Mustafid, *Studi Kompetensi Profesional Guru Pendidikan Agama*, Tesis: UIN Walisongo dalam eprints.walisongo.ac.id, 2009)

Rahmaniyah, Istighfarotur, *Pendidikan Etika Konsep Jiwa dan Etika Prespektif Ibnu Maskawaih*, (Malang: Aditya Media, 2010)

Rahmawati, Dwi, *Hubungan antara Motivasi Berpestasi dan Persepsi Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru (Studi pada Penerima Tunjangan Sertifikasi Guru)*, dalam eprints.ums.ac.id, diakses pada tanggal 24 Juli 2016

Rajasa, Sutan, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia* (Surabaya: Mitra Cendekia, 2003)

Richey, Robert W., *Planning for Teaching an Introduction to Education*. (New York: Mc. Graw-Hili, 1974)

Rifa'i, Mohammad, *300 Hadits Bekal Dakwah dan Pembina Pribadi Muslim* (Semarang: Wicaksana, 1987)

Rivai, Veithzal, *Performance Appraisal* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011)

Riyanto, Agus, *Pendekatan Kontekstual* (Jakarta: Rineka Cipta, 2008)

Robbins, Stephen P., *Organizational Behavior: Concept, Controverses and Aplications*, (New Jersey: Prentice Hall Inc., 1996)

Rohman, Abdul, "Peran LPTK dalam Mempersiapkan Guru Yang Kompeten", dalam *Jurnal At-Taqoddum*, Vol. 5 No. 2 2013

Rooijakkers, *Mengajar dengan Sukses* (Jakarta: Gramedia

Widiasarana, 2005)

Rusman, *Manajemen Kurikulum* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009)

Samsudin, Sadili, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2006)

Sanusi, A., et.al. *Studi Pengembangan Model Pendidikan Profesional Tenaga Kependidikan*: Laporan Penelitian, (Bandung: PPS IKIP Bandung, 1991)

Saondi, Ondi dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*. (Bandung: PT Refika Aditama, 2010)

Sardiman, AM., *Interaksi dan Motivasi Belajar: Pedoman Bagi Guru dan Calon Guru*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1996)

Saud, Udin Syarifuddin, *Pengembangan Profesi Guru* (Bandung: Alfabeta, 2009)

Shalhub, Fu'ad. *Guruku Muhammad Saw* (Jakarta: Gema Insani, 2006)

Soetjipto dan Kosasi, *Profesi Keguruan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009)

Soetopo, Hendiyat dan Wasty Soemanto, *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*, (Jakarta: Bina Aksara, 1998)

Srikantono dan Imron Fauzi, *Kurikulum dan Bahan Ajar PAUD*, (Jember: Superior, 2013)

Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009)

Sujiono, Yuliani Nuraini, *Konsep Dasar Pendidikan Anak Usia Dini* (Jakarta: Indeks, 2009)

Suseno, *Etika Politik*, (Jakarta: PT. Gramedia1987)

Sutomo, et.al., *Profesi Kependidikan* (Semarang: IKIP Semarang Press, 1998)

Syafrudin, Nurudin, *Guru Profesional dan Implementasi Kuriku-*

lum, (Jakarta, Ciputat Press, 2002)

Syamsuddin, Abin dan Nanang Budiman, *Profesi Keguruan 2*, (Jakarta: Universitas Terbuka, 1999)

Tilaar, H. dan Nugroho, R., *Kebijakan Pendidikan: Pengantar Untuk Memahami Kebijakan Pendidikan dan Kebijakan Pendidikan Sebagai Kebijakan Publik*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009)

Udin, Syaefudin, *Pengembangan Profesi Keguruan*, (Bandung: Alfabeta, 2008)

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional

Uno, Hamzah B., *Model Pembelajaran: Menciptakan Proses Belajar Mengajar yang Kreatif dan Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara, 2007)

Uno, Hamzah B., *Profesi Kependidikan: Problema, Solusi, dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008)

Usman, Uzer, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung: Rosda Karya, 2005)

Vollmer, H.M., and Mills, Donald L., *Professionalization*, (New Jersey: Prentice-Hall, Inc., 1966)

Wahyudin, Din, *Monitoring dan Petunjuk KKG*, (Jakarta: PEQIP, 1995)

Walgito, Bimo, *Pengantar Psikologi Umum*. (Yogyakarta: Andi Offset, 1990)

Whitmore, John. *Coaching for Performance: Seni Mengarahkan Untuk Mendongkrak Kinerja*, (ter.) Y. Dwi Helly Purnomo (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1997)

Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2009)

Yamin, Martinis, *Menggugat Pendidian Indonesia*, (Yogjakarta: Ar-Ruz media, 2009)

Yamin, Martinis dan Maisah, *Standarisasi Kinerja Guru*, (Jakarta: Gaung Persada Press, 2010)

Zaini, Hisyam, et.al., *Strategi Pembelajaran Aktif*. (Yogyakarta: CTSD IAIN Sunan Kalijaga, 2002)

Zubair, A. Charris, *Kuliah Etika,* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1995)

Zulaichah, *Peran MGMP dalam meningkatkan Profesionalisme Guru Sejarah (Studi Kasus pada MGMP Sejarah Kabupaten Kendal)*. (Semarang: Fakultas Ilmu Sosial UNNES, 2006)

TENTANG PENULIS

IMRON FAUZI dilahirkan di Desa Mlokorejo Kecamatan Puger Kabupaten Jember Jawa Timur pada tanggal 22 Mei 1987, anak pertama dari tiga bersaudara, pasangan Bapak H. Abd. Halim dan Ibu Hj. Siti Mutmainnah. Pendidikan Dasar ditempuh di MI Miftahul Huda Mlokorejo - Puger lulus tahun 1999. Kemudian melanjutkan ke MTs Darul Huda Bagorejo - Gumukmas lulus tahun 2002. Selanjutnya, sekolah di MAN 3 Jember lulus tahun 2005. Kemudian S-1 dengan gelar S.Pd.I., didapat di STAIN Jember lulus tahun 2009. Dan S-2 dengan gelar M.Pd.I., didapat di STAIN Jember lulus tahun 2011.

Sekarang masih menempuh Program Doktoral S-3 Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di IAIN Jember.

Kariernya sebagai pengajar dimulai pada tahun 2005 sebagai guru di MI Miftahul Huda Mlokorejo – Puger hingga 2012. Pada tahun 2009 sebagai Guru di SMK Ulul Albab Mlokorejo – Puger. Pada tahun 2009 pula diangkat sebagai guru di SD Plus Al-Qodiri 1 Jember. Dan akhirnya, pada tahun 2011 diangkat sebagai Dosen di Universitas Islam Jember, IKIP PGRI Jember, Universitas Terbuka Jember, dan tahun 2014 diangkat sebagai Dosen Tetap PNS di IAIN Jember pada Mata Kuliah Etika Profesi Keguruan.

Pengalaman menulis dimulai dengan membuat sebuah blog yaitu http://mahluktermulia.wordpress.com/ yang di dalamnya berisi mengenai akhlak dan kemuliaan pribadi Rasulullah Saw. Karya-karya buku yang telah diterbitkan antara lain: "**Manajemen Pendidikan Ala Rasulullah Saw (2012)**", "**The Power Of Story (100 Kisah-kisah Inspiratif) (2012)**", "**Kurikulum dan Bahan Ajar PAUD (2013)**", "**Pendidikan Kewarganegaraan (2014)**", dan sebagai editor buku "**Pandom Mangerteni Basa Jawa (2014)**" dan "**Psikologi Perkembangan (2015)**". Selain itu, juga rutin menulis di beberapa artikel dalam jurnal ilmiah, seperti: "Analisis Sistem Sertifikasi Guru dalam Problematika Kekinian", "Kepemimpinan Spiritual dalam Pengembangan Kompetensi Guru", "Manajemen Sumber Daya Pendidik Pada Satuan Pendidikan Mu'adalah (Studi Multi Situs di Pesantren Al-Amien Prenduan, Pesantren Sidogiri Pasuruan, dan Pesantren Baitul Arqom Balung Jember", "Dinamika Kekerasan Antara Guru dan Siswa (Studi Fenomenologi Tentang Resistensi antara Perlindungan Guru dan Perlindungan Anak)", dan lain-lain.

N U
1926